

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS

Faculdade de Enfermagem

Programa de Pós-Graduação em Enfermagem



Dissertação

**Vivências subjetivas de trabalhadores de um Centro de Atenção
Psicossocial: a partir da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho**

Taciana Py de Oliveira Osielski

Pelotas, 2024

Taciana Py de Oliveira Osielski

**Vivências subjetivas de trabalhadores de um Centro de Atenção
Psicossocial: a partir da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências na linha de pesquisa Saúde Mental e Coletiva, processo do trabalho, gestão e educação em enfermagem e saúde. Área de Concentração: Práticas Sociais em Enfermagem e Saúde.

Orientadora: Prof^a.Dra. Arianne da Cruz Guedes

Pelotas, 2024

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação da Publicação

O81v Osielski, Taciana Py de Oliveira

Vivências subjetivas de trabalhadores de um Centro de Atenção Psicossocial [recurso eletrônico] : a partir da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho / Taciana Py de Oliveira Osielski ; Ariane da Cruz Guedes, orientadora. — Pelotas, 2024.
83 f.

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Faculdade de Enfermagem, Universidade Federal de Pelotas, 2024.

1. Trabalho. 2. Centro de Atenção Psicossocial. 3. Psicodinâmica do trabalho. 4. Prazer e sofrimento. I. Guedes, Ariane da Cruz, orient. II. Título.

CDD 610.73

Taciana Py de Oliveira Osielski

**Vivências subjetivas de trabalhadores de um Centro de Atenção
Psicossocial: a partir da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho**

**Dissertação aprovada, como requisito parcial, para obtenção do grau de
Mestre em Ciências, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Faculdade
de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas.**

Data da Defesa:

Banca examinadora:

.....
Prof^a. Dr^a. Ariane da Cruz Guedes (Orientadora)

Doutora em Enfermagem pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
.....

Prof^a. Dr^a. Luciane Prado Kantorski

Doutora em Enfermagem pela Universidade de São Paulo – Ribeirão Preto.
.....

Prof^a. Dr^a. Selma Lancman

Doutora em Saúde Mental pela Universidade Estadual de Campinas.
.....

Prof^a. Dr^a Valéria Coimbra

Doutora em Enfermagem Psiquiátrica pela Universidade de São Paulo.
.....

**À minha mãe, que me ensinou que o trabalho é nossa
escapatória.**

Ao meu marido, que me ensinou que o trabalho não é tudo.

**Ao meu filho, que ainda na barriga, me ensina que sou mais
do que o meu trabalho.**

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha mãe Silvana, por sempre investir desejo e vida em mim e acreditar que posso ir onde quiser.

Ao meu irmão Gustavo, que me inspira a ser melhor.

Ao meu marido Pietro, companheiro, amor e parceiro de vida, que escolhe estar comigo todos os dias e apoiar minhas escolhas investindo em mim e acreditando na minha capacidade até quando eu mesma não acredito.

Às minhas gatas Chimia e Patê, por todas as horas de companhia durante a escrita.

À minha orientadora Ariane, por todo carinho, suporte, acolhimento, afeto e ensinamentos ao longo dessa jornada. Sem ti e sem a tua aposta, com certeza não seria possível.

Aos meus colegas de Pós-Graduação pela parceria.

A todos os lugares onde trabalhei e deixei um pouquinho de mim para cada usuário atendido, assim como levei um pouquinho de cada um comigo.

A todos os meus amigos e colegas de trabalho que me acolheram em momentos difíceis.

A minha banca de qualificação, Dra. Selma Lancman e Dra. Luciane Kantorski por mostrar os passos seguintes a serem tomados.

Ao programa de Pós-Graduação em Enfermagem, pela oportunidade de aprofundar meus conhecimentos.

A minha Universidade Federal de Pelotas, por todos os anos de oportunidade de estudo e qualificação.

Aos trabalhadores do Centro de Atenção Psicossocial que participaram do estudo.

Agradeço a todos que de alguma forma estão presentes na minha vida incentivando e participando da minha trajetória até aqui.

*“Sustentar uma posição de falta é o preço que se paga
por não recuarmos de nossa posição desejante” Ana suy*

RESUMO

OSIELSKI, Taciana Py de Oliveira. **Vivências subjetivas de trabalhadores de um Centro de Atenção Psicossocial**: a partir da perspectiva da psicodinâmica do trabalho. Pelotas/RS. Orientadora: Ariane da Cruz Guedes. 2024. 84 p. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) - Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Universidade Federal de Pelotas.

A Psicodinâmica do Trabalho compreende o trabalho como uma das principais formas do sujeito constituir-se e construir uma identidade própria e foi o referencial teórico escolhido para a pesquisa por apresentar conceitos como o reconhecimento, estratégias defensivas individuais e coletivas e as relações no trabalho, que embasaram a pesquisa. A presente pesquisa tem como objetivo conhecer as vivências subjetivas de trabalhadores de um Centro de Atenção Psicossocial: a partir da perspectiva da psicodinâmica do trabalho. O estudo foi realizado em um CAPS na cidade de Pelotas, Rio Grande do Sul, com nove participantes, entre profissionais e gestores, no período de setembro e outubro de 2023. Realizou-se entrevistas individuais abertas e período de observação com anotações em diário de campo. A coleta de dados foi gravada e transcrita pela pesquisadora. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com número 71504623.6.0000.5317, e os dados foram analisados a partir da análise de conteúdo de Bardin. Os dados coletados foram divididos em quatro categorias, sendo elas: Relações: a cooperação entre a equipe e o embate com a gestão; Estratégias defensivas: afeto coletivo e distração individual como enfrentamento ao sofrimento; Reconhecimento como promotor de mobilização subjetiva e Trabalho e a possibilidade de construção da identidade subjetiva. Os resultados obtidos demonstram que os trabalhadores apresentam relações de afeto, cuidado e carinho entre a equipe, contudo com a gestão municipal a relação é conflituosa e autocrática, com decisões autoritárias e dificuldade de comunicação. Em relação às estratégias defensivas coletivas, a maioria dos trabalhadores relataram que utilizam de momentos de distração, conversas e o próprio cuidado entre si. Já como estratégias defensivas individuais, os participantes relatam distração e desligamento do serviço quando estão em casa. Na categoria sobre o reconhecimento, os participantes referem perceber reconhecimento vindo dos usuários e familiares, contudo, não há reconhecimento advindo da gestão municipal e sim sentimento de desvalorização e impotência. Por fim, a última categoria identificou dificuldade por parte dos trabalhadores de refletir sobre seu processo identitário, atribuindo o trabalho às tarefas realizadas. As demandas de trabalho, apesar de densas, são possíveis de serem manejadas, não causando sofrimento explícito ao trabalhador. Já a relação com a gestão municipal foi identificada como a maior causa de sofrimento e angústia entre os participantes.

Palavras-chave: Trabalho; Centro de Atenção Psicossocial; Psicodinâmica do Trabalho; Prazer e Sofrimento.

ABSTRACT

OSIELSKI, Taciana Py de Oliveira. **Subjective experiences of workers at a Psychosocial Care Center: from the perspective of work psychodynamics.** Pelotas/RS. Advisor: Ariane da Cruz Guedes. 2024. 84 p. Dissertation (Masters in Health Sciences) - Postgraduate Program in Nursing. Federal University of Pelotas.

Work Psychodynamics understands work as one of the main ways for individuals to constitute themselves and build their own identity. This theoretical framework was chosen for the research because it presents concepts such as recognition, individual and collective defensive strategies, and work relationships, which supported the research. The present study aims to understand the subjective experiences of workers at a Psychosocial Care Center (CAPS) from the perspective of Work Psychodynamics. The study was conducted at a CAPS in the city of Pelotas, Rio Grande do Sul, with nine participants, including professionals and managers, from September to October 2023. Individual open interviews were conducted, as well as a period of observation with field notes. Data collection was recorded and transcribed by the researcher. The research was approved by the Research Ethics Committee under the number 71504623.6.0000.5317, and the data was analyzed using Bardin's content analysis. The collected data was divided into four categories: Relationships: cooperation within the team and conflict with management; Defensive strategies: collective affection and individual distraction as a way to cope with suffering; Recognition as a promoter of subjective mobilization; and Work and the possibility of constructing a subjective identity. The results show that workers exhibit relationships of affection, care, and kindness among the team; however, the relationship with municipal management is conflictual and autocratic, with authoritarian decisions and communication difficulties. Regarding collective defensive strategies, most workers reported using moments of distraction, conversations, and mutual care among themselves. As for individual defensive strategies, participants reported using distraction and disconnecting from work when they are at home. In the category of recognition, participants noted that they perceive recognition from users and their families; however, there is no recognition from municipal management, leading to feelings of devaluation and powerlessness. Finally, the last category identified workers' difficulty in reflecting on their identity process, attributing work to the tasks performed. Although the work demands are demanding, they are manageable and do not cause explicit suffering for the workers. The relationship with municipal management was identified as the main source of suffering and distress among the participants.

Keywords: Work; Psychosocial Care Center; Work Psychodynamics; Pleasure and Suffering.

RESUMEN

OSIELSKI, Taciana Py de Oliveira. **Experiencias subjetivas de trabajadores de un Centro de Atención Psicosocial: desde la perspectiva de la psicodinámica del trabajo**. Pelotas/RS. Asesora: Ariane da Cruz Guedes. 2024. 84 p. Tesis (Maestría en Ciencias de la Salud) - Programa de Postgrado en Enfermería. Universidad Federal de Pelotas.

La Psicodinámica del Trabajo entiende el trabajo como una de las principales vías para que el sujeto se constituya y construya su propia identidad y fue el marco teórico elegido para la investigación ya que presenta conceptos como reconocimiento, estrategias defensivas individuales y colectivas y relaciones en el trabajo, que apoyó la investigación. La presente investigación tiene como objetivo comprender las experiencias subjetivas de los trabajadores de un Centro de Atención Psicosocial: desde la perspectiva de la psicodinámica del trabajo. El estudio se realizó en un CAPS de la ciudad de Pelotas, Rio Grande do Sul, con nueve participantes, entre profesionales y directivos, entre septiembre y octubre de 2023. Se realizaron entrevistas individuales abiertas y un período de observación con anotaciones en un diario de campo. La recolección de datos fue registrada y transcrita por el investigador. La investigación fue aprobada por el Comité de Ética en Investigación con el número 71504623.6.0000.5317 y los datos fueron analizados mediante el análisis de contenido de Bardin. Los datos recopilados se dividieron en cuatro categorías, a saber: Relaciones: cooperación entre el equipo y conflicto con la dirección; Estrategias defensivas: afecto colectivo y distracción individual como afrontamiento del sufrimiento; Reconocimiento como promotor de la movilización subjetiva y del Trabajo y posibilidad de construcción de identidad subjetiva. Los resultados obtenidos demuestran que los trabajadores tienen relaciones de cariño, cuidado y respeto entre el equipo, sin embargo con la gestión municipal la relación es conflictiva y autocrática, con decisiones autoritarias y dificultades de comunicación. En relación a las estrategias defensivas colectivas, la mayoría de los trabajadores reportaron que utilizan momentos de distracción, conversaciones y autocuidado entre sí. En cuanto a las estrategias defensivas individuales, los participantes reportan distracción y desconexión del servicio cuando están en casa. En la categoría de reconocimiento, los participantes refieren percibir reconocimiento por parte de los usuarios y familiares, sin embargo, no hay reconocimiento por parte de la gestión municipal sino más bien un sentimiento de desvalorización e impotencia. Finalmente, la última categoría identificó dificultad por parte de los trabajadores para reflexionar sobre su proceso de identidad, atribuyendo trabajo a las tareas realizadas. Las demandas laborales, a pesar de ser densas, son posibles de gestionar, sin causar sufrimiento explícito al trabajador. La relación con la gestión municipal fue identificada como la mayor causa de sufrimiento y angustia entre los participantes.

Palabras clave: Trabajo; Centro de Atención Psicosocial; Psicodinámica del Trabajo; Placer y sufrimiento.

Lista de abreviaturas e siglas

APF - Association Psychanalytique de France

CAPS - Centro de Atenção Psicossocial

CAPS ad - Centro de Atenção Psicossocial Álcool e Drogas

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNS - Conferência Nacional de Saúde

CT - Condições de Trabalho

DC - Diário de Campo

ESF - Estratégia de Saúde da Família

IPSO - Institut de Psychosomatique de Paris

OCT - Organização Científica do Trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PCCSs - Plano de Cargos, Carreiras e Salários

PDT - Psicodinâmica do Trabalho

RAAS - Registro das Ações Ambulatoriais de Saúde

RAS - Rede de Atenção à Saúde

RPB - Reforma Psiquiátrica Brasileira

RPI - Reforma Psiquiátrica Italiana

SUS - Sistema Único de Saúde

TCR - Trabalho de Conclusão da Residência

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	16
2 PRESSUPOSTOS.....	22
3 OBJETIVO.....	23
3.1 OBJETIVO GERAL.....	23
3.2 Objetivos específicos.....	23
4 REVISÃO DE LITERATURA.....	24
4.1 Contexto histórico do trabalho na sociedade.....	24
4.2 Trabalho subjetividade e saúde mental do trabalhador.....	27
5 REFERENCIAL TEÓRICO.....	33
6 METODOLOGIA.....	39
6.1 Caracterização do Estudo.....	39
6.2 Local de Estudo.....	39
6.3 Participantes do Estudo.....	40
6.3.1 Critérios de Inclusão.....	40
6.3.2 Critérios de Exclusão.....	40
6.3.3 Riscos e Benefícios.....	40
6.4 Procedimentos de busca e coleta de dados.....	41
6.5 Entrevistas individuais.....	41
6.6 Observação livre	42
6.7 Procedimento para análise dos dados.....	41

6.8 Aspectos éticos.....	43
6.9 Divulgação dos resultados.....	44
7 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	45
7.1 Apresentação dos participantes e do serviço	45
7.2 Relações: a cooperação entre a equipe e o embate com a gestão	46
7.3 Estratégias defensivas: afeto coletivo e distração individual como enfrentamento ao sofrimento	56
7. 4 Reconhecimento como promotor de mobilização subjetiva	61
7.5 Trabalho e a possibilidade de construção da identidade subjetiva	65
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
REFERÊNCIAS	71
APÊNDICES	76
ANEXOS.....	80

APRESENTAÇÃO

A partir da minha experiência com o trabalho em saúde, especificamente em saúde mental, concordo profundamente com o autor Fortuna (2003), somos afetados e colocados à reflexão de nossa própria vida, ao ouvir a história do outro. Através da minha formação em Terapia Ocupacional, no ano de 2019 pela Universidade Federal de Pelotas, pude estar em contato com essa experiência pela primeira vez quando realizei estágio em um CAPS. Me apaixonei pelo contexto do cuidado em liberdade, pelas atividades expressivas e pelas histórias que ouvi de cada usuário.

Em 2020, ingressei na Universidade Federal de Santa Maria, como residente no programa de Residência em Área Profissional da Saúde Uni e Multiprofissional em Saúde Mental no Sistema Público de Saúde. Nesses dois anos como residente pude passar por experiências nos diferentes níveis de atenção, na Atenção Básica na Estratégia de Saúde da Família (ESF) e no segundo ano em um serviço especializado em saúde mental Santa Maria Acolhe.

Na ESF estive em contato com a comunidade, garantindo um atendimento digno, de qualidade e de acolhimento, visitando, atendendo e escutando usuários de saúde mental em seu território. Já no Santa Maria Acolhe, criado em 2013 como um serviço de apoio aos familiares e sobreviventes da tragédia da Boate Kiss, posteriormente tornando-se um serviço local de referência à crise psíquica, pude ter uma experiência transformadora.

Trabalhar com saúde mental é sair da zona de conforto, é encarar nossos medos e angústias através de histórias difíceis.

Este, não é um trabalho automático, monótono e alheio ao trabalhador. É estar disposto a acolher e suportar o que para o outro é insuportável. Trabalhar com saúde mental é despir-se de moralidade, é estar aberto, é receber e além de tudo é dar, dar ao outro nosso tempo, nossa atenção e emprestar o nosso desejo, o que em muitas vezes pode ser muito gratificante, mas também muito adoeecedor.

Através do meu trabalho tive diversos momentos de prazer e satisfação em auxiliar o outro em um caminho que muitas vezes parecia perdido, ou até mesmo o fim, contudo trabalhar diariamente com a crise e com a possibilidade do fim da também foi-me bastante adoeecedor.

Com o apoio de colegas, que se tornaram amigas, pude me aproximar da clínica psicanalítica, inicialmente através da minha análise pessoal e ao longo da minha trajetória com a teoria, que dei início no Instituto Langage em 2022 e hoje me atravessa pelas supervisões, seminários e leituras na construção do meu percurso analítico.

Com a psicanálise pude ouvir-me, e perceber que minhas vivências de prazer e sofrimento no trabalho estão além do próprio trabalho em si, mas sim no que o trabalho significa e representa em minha vida.

Assim, decidi escrever meu Trabalho de Conclusão da Residência (TCR) sobre as vivências de residentes que estavam ou estiveram no mesmo lugar que eu. Intitulado “Saúde Mental e a influência no cotidiano em Residentes Multiprofissionais” pude ouvir sobre como esses profissionais têm o seu cotidiano e sua própria saúde mental influenciados pelo trabalho (Osielski, 2022).

Sem querer parar por aí - e talvez mesmo querendo meu inconsciente não deixa - senti-me instigada a continuar estudando sobre o tema do trabalho, o que me trouxe até o Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas. Ingressa em março de 2022 e bolsista CAPES a partir de setembro do mesmo ano, tive mais uma vez a oportunidade de estar presente em um CAPS, a partir do meu estágio docência, e me colocar próxima novamente à trabalhadores e trabalhadoras que têm sua vida atravessada pela narrativa de vida do outro.

Diante disso, o desejo de pesquisar sobre o trabalho atravessa-me, e a escolha do tema de dissertação encontra-se com a minha trajetória pessoal e profissional

1 INTRODUÇÃO

O conceito de trabalho foi introduzido na sociedade na antiguidade, visto como uma atividade para os que haviam perdido a liberdade e teve seu significado associado à sofrimento, fardo e punição. Na Idade Média o trabalho foi percorrendo o espaço do positivo sendo reconhecido como a forma que o homem transforma a natureza, o trabalho é um meio pelo qual o ser humano responde ao seu desejo (Woleck, 2002).

A partir da perspectiva da Psicodinâmica Do Trabalho (PDT), o trabalho é para o indivíduo uma das principais formas e oportunidades de constituir-se enquanto sujeito e construir uma identidade através dos desafios do cotidiano do trabalho. Através das experiências e vivências cotidianas do serviço, o trabalho torna-se o elemento central na vida do sujeito, que constitui-se subjetivamente, sendo transformado pelo trabalho e ao mesmo tempo transformando o trabalho pela sua subjetividade (Lancman, 2008).

Na concepção Dejouriana:

“Trabalhar é preencher a lacuna existente entre o prescrito e o efetivo. É necessário repetir: o trabalho se define como aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para atingir os objetivos que lhe são confiados; ou ainda, o que ele deve dar de si mesmo para fazer frente ao que não funciona quando segue escrupulosamente a execução das prescrições.” (Dejours, 2022a, p. 40)

O trabalho está intimamente ligado às relações sociais e de poder. O processo de adoecimento do trabalhador se dá além do aparelho psíquico, mas primeiramente no corpo sem defesa, entregue ao sistema de organização do trabalho e à hierarquização do comando (Dejours, 2015).

Dejours, inicia seus estudos sobre o trabalho a partir de uma perspectiva freudiana, bebendo das fontes da obra “psicopatologia da vida cotidiana” que teve sua primeira edição em 1901 (Freud, [1901], 2006). No artigo “Itinerário teórico em

psicopatologia do trabalho” de 1990, Dejours e Abdoucheli trazem a definição de psicopatologia do trabalho como:

“A análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho” (Dejours; Abdoucheli, 2009, p. 120).

Como origem, a psicopatologia do trabalho tinha como interesse estudar sobre como o trabalho poderia ocasionar transtornos patológicos aos sujeitos trabalhadores. Dejours, no início de sua trajetória e nos seus estudos sobre o trabalho, utiliza o termo *psicopatologia*, com o intuito de utilizar a etimologia *pathos* que remete ao sofrimento, não somente à loucura, juntamente ao pensamento de que a palavra refere-se à ligação com o pai da psicanálise, Freud (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2009).

Nos ensaios dos anos 80, Dejours traz dois conceitos fundamentais para compreendermos a psicopatologia do trabalho, que são as *condições de trabalho* e a *organização do trabalho*. O primeiro é um conceito que diz respeito à ergonomia, que estuda sobre o ambiente físico, químico e biológico, referente às condições de higiene, iluminação, temperatura, ruídos, entre outros. Já à *organização de trabalho*, é um conceito elaborado pelo próprio autor que diz respeito sobre a divisão do trabalho e o conteúdo da tarefa, levando em conta as modalidades de comando, as relações de poder e as responsabilidades divididas entre os trabalhadores (Dejours, [1987] 2015).

Avançando em sua teoria, e após inúmeras experiências em campo, Dejours percebe que a psicopatologia do trabalho era insuficiente para modificar as situações de sofrimento no trabalho, já que estava dedicada à análise da situação mas pouco efeito fazia na prática. A ergonomia também não era capaz de compreender os processos dinâmicos que o autor havia observado, pois tinha como objetivo agir nas condições de trabalho para que pudessem ser adaptadas para o homem. Portanto, sem descartar o trabalho que construiu por 12 anos, Dejours avança a psicopatologia do trabalho, e propõe a *psicodinâmica do trabalho* (Dejours, 2004).

O autor apresenta uma abordagem teórico-prática que modifica sensivelmente a visão sobre a organização do trabalho, nomeando de psicodinâmica do trabalho, propõe uma nova definição de trabalho:

“Trabalho é a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho” (Dejours, 2004, p 65).

A partir dessa nova definição de trabalho, compreende-se que a organização real do trabalho exige o seguimento de normas e regras que é impossível de ser cumprido, implicando assim no afastamento das prescrições e abrindo espaço para a interpretação e para as diferentes interpretações possíveis da mesma situação de trabalho. Com o surgimento de diversas perspectivas, há também a possibilidade para discordâncias, surgindo então conflitos (Dejours, 2004).

O trabalho é atravessado pelo desejo que se inscreve na ilusão e na fantasia dos sujeitos, que lhes escapa mas que está presente em todas as ações da realidade (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2009). Com a compreensão de que somos sujeitos desejantes, que possuímos diferentes interpretações e pontos de vista é impossível que se prescreva uma mobilização psíquica na execução do trabalho. Dessa forma, o que deve ser considerado é a mobilização subjetiva dos trabalhadores, que apesar de ser intrínseca e espontânea é ao mesmo tempo frágil, dependendo da dinâmica de contribuição e retribuição, ou seja, na ausência de um reconhecimento a tendência é a desmobilização (Dejours, 2004).

A psicodinâmica do trabalho compreende o reconhecimento como simbólico para o sujeito, percorrendo o caminho dos julgamentos sobre o trabalho realizado. Os julgamentos são caracterizados como reconhecimentos, dividindo-se em dois tipos: de *utilidade* e de *estética*. O primeiro diz respeito ao reconhecimento pelos superiores hierárquicos e os subordinados, já o segundo trata-se de um reconhecimento por parte dos pares, colegas, membros da equipe e comunidade (Dejours, 2004).

O reconhecimento do trabalho trata-se sobre o *fazer* do sujeito, e não dele enquanto *persona*, contudo esse reconhecimento pela qualidade do trabalho de maneira simbólica, marca a personalidade e a construção identitária do sujeito, ou seja com o reconhecimento do fazer, ganha-se a gratificação identitária (Dejours, 2004).

A entrada do reconhecimento faz com que a dinâmica entre trabalho e sofrimento se torne um triângulo. Influenciado por Sigout, Dejours propõe essa relação triangular entre os três conceitos e afirma que essa relação triádica pode transformar o sofrimento em prazer. Nessa perspectiva o que tinha-se anteriormente em psicopatologia do trabalho como *personalidade*, em psicodinâmica do trabalho é a *identidade* que possui lugar fundamental na teoria (Dejours, 2004).

Na sociedade contemporânea, novos cargos de trabalho foram criados em diversas áreas sociais. No campo da saúde, dentro do contexto da Reforma

Psiquiátrica Brasileira (RPB), assegurado na Constituição de 1988 e na Lei 10.216 de 2001, que garantem o direito à saúde à todos, incluindo a proteção das pessoas com transtornos mentais, os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) foram criados como serviços estratégicos de política pública de assistência à saúde mental, assegurados pela Portaria 336 de 2002 (Brasil, 1988), (Brasil, 2001), (Brasil, 2002).

O modelo dos CAPS estabelece-se como um serviço intermediário e alternativo entre o hospital e a comunidade tendo como objetivo a desinstitucionalização de indivíduos segregados e excluídos da sociedade e deve ser garantido pelo Estado, o acesso à saúde, a integralidade e a resolutividade na assistência prestada independente do nível de atenção (Campos, *et al*, 2009), (Silva; Aciole; Lancman, 2017). Pensado como serviços substitutivos ao modelo hospitalocêntrico manicomial, os CAPS têm papel fundamental na vida de sujeitos com transtornos mentais tornando-se o principal equipamento de cuidado nesse âmbito (Guimarães; Oliveira, 2022).

Com a RPB houveram mudanças na organização de trabalho no âmbito da saúde. Modificações nos modelos tecnoassistenciais de atenção, diferentes perspectivas de campo e núcleo sobre saberes e práticas em saúde, a singularidade dos casos e as especificidades de cada coletivo, entre outros, foram reformas que afetam o trabalho e o trabalhador de saúde mental (Silva; Aciole; Lancman, 2017).

As atividades dos CAPS devem incluir: atendimentos individuais; oficinas terapêuticas; atendimentos em grupos aos usuários e familiares; tratamento medicamentoso; visitas domiciliares; atividades em território da comunidade; matriciamento às equipes de saúde da atenção primária; reuniões de equipe; supervisões clínicas e institucionais; educação permanente, entre outros. (Brasil, 2002). Para isso, os profissionais de saúde mental devem estar comprometidos com a ética e com a luta antimanicomial, engajando-se na reinserção social do usuário, na busca de condições dignas de vida e no empoderamento do usuário quanto aos seus direitos (Azevedo; Figueiredo, 2015), (Silva; Aciole; Lancman, 2017).

No estudo de Silva *et al* (2017), os trabalhadores avaliam essas atividades como criativas e inovadoras, mas ressaltam como parte negativa do trabalho a sobrecarga, a escassez de recursos financeiros e a falta de apoio de alguns colegas em determinadas situações.

Qualitativamente, Gonçalves *et al* (2016), encontrou resultados sobre a gratificação ter sido considerada como prazer no trabalho, envolvendo fatores como

orgulho das atividades desempenhadas e reconhecimento pelo esforço e sua qualificação, e o desgaste e insegurança como elementos de sofrimento.

Braga e Olschowsky (2015), apontam que o trabalho multiprofissional direcionado a usuários e familiares são fatores de prazer, enquanto problemas de articulação de rede e dificuldades de mudança do paradigma biomédico de cuidado são fatores desencadeantes de sofrimento.

Fortuna (2003) traz em sua apresentação de tese que:

“Trabalhar na saúde revisa nosso modo de ser e viver, nos reinaugura no instante em que nos coloca em contato com o modo de ser e de viver do outro: é que eles (os usuários) nos mostram pelas suas, as nossas dores” (Fortuna, 2003, p. 4).

Considerando então que trabalhar em saúde, mais especificamente na área da saúde mental não é uma tarefa como outra, pode-se questionar sobre os motivos que levam o sujeito trabalhador a este caminho.

Uliana (2007), traz uma reflexão sobre como se dá essa escolha profissional através de uma leitura psicanalítica e sobre o conceito de pulsão, que nos possibilita analisar os conceitos de recalque e inconsciente no discurso dos trabalhadores. A autora fala que através da análise das escolhas profissionais é possível identificar os caminhos percorridos pelo desejo e os mecanismos psíquicos utilizados e que apesar da inicial escolha depender do sujeito e não do trabalho, o contexto social pode ser determinante para favorecer ou dificultar um trabalho compatível com seu desejo.

Considerando a singularidade de cada indivíduo, os desejos e motivos pelos quais escolheu tal profissão, deve-se levar em conta de que é a partir da profissão e do trabalho que o sujeito constitui-se. O sujeito e o trabalho modificam-se simultaneamente, e assim sua identidade é constituída. Com os processos de sofrimento e prazer, o trabalhador constrói inconscientemente os conceitos sobre si mesmo, a partir do olhar o outro sobre seu fazer (Gomez e Chatelard, 2021).

Deve-se levar em consideração a importância de olhar para os trabalhadores do CAPS, enfrentando o desafio diário de estar sempre em contato com o sofrimento psíquico do outro, o que pode tornar difícil a escuta e elaboração do próprio material de trabalho. É possível pensar que diante tantos relatos, os profissionais encontram maneiras de lidar com o sofrimento alheio criando formas de normalizar o que é

escutado, para que torne-se possível suportar esse labor. Ademais, torna-se relevante encontrar em campo, através da pesquisa, a diferença entre o trabalho real e o trabalho prescrito, citado por Dejours (2015), que ancora este trabalho.

Dessa forma, considerando os conceitos aqui expostos tem-se a seguinte questão de pesquisa: **Quais são as vivências subjetivas de trabalhadores de um Centro de Atenção Psicossocial do interior do Rio Grande do Sul, sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho?**

2 PRESSUPOSTOS

Pressupõe-se que serão encontrados relatos de vivências de trabalhadores de saúde mental em que a dinâmica do trabalho do serviço afetará os trabalhadores.

Acredita-se que serão encontrados discursos permeados pela dinâmica do trabalho, com relatos de situações que tragam sentimentos de prazer pela realização do trabalho e seu reconhecimento por parte dos usuários e familiares, bem como da gestão pública, contudo sentimentos de angústia, culpa, insegurança e sobrecarga que podem ser geradores de sofrimento do trabalhador de saúde mental.

Pode-se esperar também que as narrativas refiram vivências atreladas de significado quanto à construção identitária dos profissionais.

Acredita-se que os trabalhadores terão um momento de catarse sobre os processos de trabalho do serviço, sobre suas percepções de estratégias defensivas individuais e coletivas e que será um momento de reflexão quanto ao seu fazer profissional.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Conhecer as vivências subjetivas de trabalhadores de um Centro de Atenção Psicossocial do interior do Rio Grande do Sul, sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho.

3.2 Objetivos específicos

Conhecer a dinâmica do serviço e da equipe do CAPS;

Identificar a presença da lacuna entre o trabalho real e o trabalho prescrito;

Identificar estratégias de defesa psíquica individuais utilizadas pelos trabalhadores;

Identificar estratégias de defesa coletivas utilizadas pelos trabalhadores da equipe.

4 REVISÃO DE LITERATURA

Para construção deste estudo foi realizada uma revisão de literatura acerca da temática abordada, fazendo um resgate histórico do trabalho e seu papel na sociedade.

Essa pesquisa utiliza a revisão bibliográfica do tipo narrativa, uma vez que esta tem a finalidade de reunir o máximo possível de conhecimento disponível sobre o tema pesquisado, sendo não sistemática, ampla, teórica e descritiva, o que possibilita a aproximação com o objeto de estudo (Dantas, *et al*, 2021).

4.1 Contexto histórico do trabalho na sociedade

Em pesquisas sobre o tema trabalho, de maneira superficial, pode-se observar que é um conceito presente na sociedade desde os primórdios da humanidade e tem sido discutido na comunidade científica a partir de diferentes concepções e teorias.

Na Grécia Antiga, a concepção de trabalho era totalmente distinta da que se tem hoje. No vocabulário grego nem sequer existe palavra que corresponda a 'trabalho'. O homem não tinha a intenção de modificar a natureza, e sim adequar-se a ela, sem sentimento de valor no seu esforço ou tarefa, qualquer que fosse (Lopes, 2009).

Para Friedrich Engels, o trabalho:

“É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem.” (Engels, 1876, p. 4).

Em sua obra “O mal-estar na civilização”, o pai da psicanálise, Sigmund Freud traz à luz uma forma diferente de pensar o trabalho, colocando-o como um instrumento para o sujeito criar um vínculo com a realidade em que vive, contribuindo para os laços sociais existirem (Freud, 1996).

Borges (1999), em uma revisão bibliográfica sobre as concepções do trabalho, encontrou as seguintes concepções principais do trabalho ao longo dos anos:

clássica, a capitalista tradicional, a marxista, a gerencialista, a de centralidade expressiva e a de centralidade externa. Abaixo tem-se um apanhado geral sobre todas as concepções mencionadas pelo autor.

Na primeira concepção, a clássica, o trabalho era visto como o lugar que competia aos escravos, retirando sua condição de indivíduo e o transformando em objeto, ficavam encarregados de atividades consideradas degradantes e inferiores. Nesta época, as atividades políticas e intelectuais não eram consideradas como trabalho (Borges, 1999).

Na concepção cristã, o trabalho foi visto por muito tempo como sofrimento, resultado punitivo para o ser humano que pecou e será castigado pela Divindade. Durante a Idade Média, o trabalho é associado ao caráter penoso e à indignidade social, já na sociedade moderna, o cidadão que poderia usufruir de vida política e social era aquele que fosse proprietário e não empregado (Vieira, 2010). Sob influência da igreja católica, e com a abolição da escravidão, a concepção clássica foi superada pela capitalista tradicional, onde o trabalho oscilava entre exaltação e punição, tomando lugar de centralidade na sociedade medieval (Borges, 1999).

Um dos autores principais que trouxe para debate o trabalho durante toda sua vida foi Karl Marx, inaugurando a terceira concepção apresentada por Borges (1999). Marx tinha como concepção o trabalho ser intrínseco à vida humana, sendo ele o meio entre o homem e a natureza, em que a partir da ação do homem e de sua corporeidade, a natureza é modificada e simultaneamente sua natureza individual também modifica-se (Marx, 1983).

“Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza.”
(Marx, 1983, p. 188).

Em contraposição à teoria Marxista, surge a quarta concepção de trabalho, a gerencialista, tentando conter a insatisfação em massa tendo sua formação influenciada pela corrente keynesiana-fordista e descentralizando a atenção dos trabalhadores ao movimento sindicalista (Silva, 2016). O gerencialismo coloca-se como uma nova concepção, mas nada mais é do que o capitalismo tradicional

apresentado de outra forma na tentativa de amenizar as consequências anteriores desse modo de trabalho, que foram criticadas por Marx (Borges, 1999).

Com a superação gradual e global do modelo taylorista e fordista de produção, na década de 60, foi necessário maior flexibilidade e agilidade frente a globalização dos mercados e movimentos socioculturais da época, criando-se novas concepções no mundo do trabalho. Enquadra-se então as concepções: centralidade expressivas e centralidade externa. O trabalho na sociedade atual torna-se o centro do mundo, sendo a primeira concepção a que coloca o indivíduo como ser expressivo de suas necessidades e motivações básicas e a segunda como um trabalho instrumental, igualitário e horizontalizado, tomando como principal valor o prazer fora do trabalho, por meio do consumo e de atividades de lazer (Borges, 1999).

A partir da mudança global de formas e significados para o trabalho, no século XXI, o capitalismo e a nova divisão internacional do trabalho nos modelos de fordismo e taylorismo colocam à sociedade novos arranjos sociais e é necessário que os trabalhadores ajustem-se ao novo modelo do mundo (Ianni, 1994).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919 com o intuito de promover a justiça social, oportunidades de acesso a um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade (OIT, 2015). Para a OIT um trabalho decente é:

“o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social.” (OIT, 2015, p. 17).

Em um resgate histórico sobre os direitos trabalhistas no Brasil, é necessário mencionar que foi, a partir da década de 1930, no governo de Getúlio Vargas, que houve o início da construção da legislação social do trabalho no Brasil. O Estado fazia concessões à classe operária, porém Vargas possuía uma visão sindical corporativista, visando a divisão dos trabalhadores entre classes sociais (Silva, 2020). Foi em 1º de maio de 1940 que Vargas estabelece a criação de um salário mínimo nacional e em 1º de maio de 1943, pelo Decreto-Lei nº 5.452, que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi promulgada, reunindo as leis sobre os direitos individuais, coletivos e processuais do trabalho (Brasil, 1943).

Mesmo com seus direitos garantidos por lei, os trabalhadores ainda sofriam com falta de remuneração por hora extra, péssimas condições de trabalho e com o salário mínimo que não condizia com a realidade de compra no Brasil. A partir dos anos 2000, nos governos Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Vana Rousseff, os trabalhadores puderam ter políticas econômicas favoráveis. Ampliando a geração de empregos, diminuindo as desigualdades sociais e reduzindo o grau de exploração dos trabalhadores, Lula e Dilma revolucionaram a história trabalhista do país (Silva, 2020).

Após o golpe de Estado sofrido por Dilma Rousseff em 2016, no final de seu governo ilegítimo, Michel Temer propôs a reforma trabalhista, aprovada em 2017, a Lei 13.467 conta com mais de 120 alterações na Consolidação das Leis de Trabalho (Brasil, 2017).

Ainda garantido por lei, os concursos públicos são lugar de esperança para alguns trabalhadores que buscam certa estabilidade de carreira (Santos; Brandão; Maia, 2015). Garantido o estabelecimento de Planos de Cargos, carreira e salários (PCCSs) no Sistema Único de Saúde (SUS), foi na 8ª Conferência Nacional de Saúde (CNS) que estabeleceu-se uma política essencial para os trabalhadores do SUS, assegurada pela Lei nº 8.080 de 1990 (Brasil, 1990).

Através desse meio de inserção que os trabalhadores de CAPS chegam em seu cenário de atuação. Apesar das Leis estarem em vigor no papel, na prática pode-se haver divergências sobre as condições de trabalho no Brasil, consequentemente havendo modificações nas vivências de trabalhadores de saúde mental.

4.2 Trabalho, subjetividade e saúde mental do trabalhador

Trabalhar na saúde propicia discussões diárias sobre a democracia e cidadania, pois ela é determinada a partir da existência de fatores como a educação, a moradia, o salário, a alimentação, entre outros. Sem esse conjunto de direitos garantidos pelo Estado, a saúde não existe. Na área da saúde mental, essas discussões atravessam as reflexões sobre o lugar da loucura diante da sociedade capitalista. Possuindo características revolucionárias, a saúde mental está nas questões sobre liberdade, escolhas e respeito às diferenças, contrapondo a sociedade que coloca o homem no papel de mercadoria de troca, forçando-o a vender sua força de trabalho (Calandrini, 2020).

O modelo capitalista tende a excluir o que é improdutivo, isso inclui as pessoas com transtornos mentais incapazes de exercer trabalho. Por meio de uma crítica radical à instituição psiquiátrica tradicional italiana, Franco Basaglia, na década de 60, inicia uma revolucionária forma de pensar a loucura no seu país. Desburocratizando o modo de fazer política, trazendo a execução das reformas para responsabilidade dos sujeitos coletivos interessados na mudança, não mais na mão de burocracias estatais e especialistas. Basaglia provocou mecanismos sociopolíticos e colocou a população no protagonismo da libertação da opressão exercida pelo Estado (Calandrini, 2020).

No Brasil, a Reforma Psiquiátrica Brasileira foi ancorada na Reforma Psiquiátrica Italiana (RPI) com as possibilidades argumentativas para embasar novas políticas de atenção em saúde mental substituindo as políticas da época que sempre priorizavam a institucionalização e exclusão. A Lei 10.216, de 2001, torna-se um marco significativo na luta psiquiátrica brasileira, propondo novas formas de atenção à saúde mental (Brasil, 2001).

Através da Lei 10.216 emerge no país uma nova forma de cuidado em saúde mental. A portaria nº 336 de 2002, no Art. 1º estabelece os Centros de Atenção Psicossocial como serviços ambulatoriais de acolhimentos diários, que devem seguir uma lógica territorialista, seguindo modalidades entre I, II ou III conforme a abrangência populacional do município (Brasil, 2001), (Brasil, 2002). O CAPS tem como sua definição:

“é um serviço de saúde aberto e comunitário do Sistema Único de Saúde (SUS). Ele é um lugar de referência e tratamento para pessoas que sofrem com transtornos mentais, psicoses, neuroses graves e demais quadros, cuja severidade e/ou persistência justifiquem sua permanência num dispositivo de cuidado intensivo, comunitário, personalizado e promotor de vida.” (Brasil, 2004, p. 13).

As práticas realizadas pelo CAPS devem caracterizar-se por ocorrerem em ambiente aberto, acolhedor e territorial. Tem como objetivo principal oferecer atendimento à população de sua abrangência, realizando acompanhamento clínico, promovendo a reinserção social dos usuários pelo acesso aos seus direitos, ao trabalho, lazer e fortalecimento familiar e comunitário (Brasil, 2004).

A equipe técnica mínima do CAPS é determinada conforme a variação populacional de cada município, podendo enquadrar-se em 3 níveis. CAPS I para municípios que tenham de 20.000 a 70.000 habitantes, contando com a equipe técnica obrigatória de: 1 médico, 1 enfermeiro, 3 profissionais de nível superior (psicólogo, assistente social, terapeuta ocupacional, pedagogo ou outro profissional necessário ao projeto terapêutico) e 4 profissionais de nível médio. O CAPS II é designado a municípios que tenham entre 70.000 e 200.000 habitantes, e conta com a equipe mínima composta por: 1 médico psiquiatra, 1 enfermeiro com formação em saúde mental, 4 profissionais de nível superior com as mesmas opções de formação do CAPS I e 6 profissionais de nível médio. Por fim o CAPS III fica condicionado a municípios com mais de 200.000 habitantes e conta com a maior equipe, composta por: 2 médicos psiquiatras, 1 enfermeiro com formação em saúde mental, 5 profissionais de nível superior e 8 profissionais de nível médio (Brasil, 2002).

O trabalho no CAPS é atravessado por especificidades que outro tipo de trabalho não exige. Demanda do trabalhador habilidades para lidar com o sofrimento alheio, acolher e ouvir.

Em estudos, trabalhadores de diversos CAPS, referem diversas vivências de prazer, sendo as mais comuns o vínculo com os usuários reconhecimento por parte deles (Filizola, *et al*, 2008), (Guimarães, Jorge, Assis, 2011), (Azevedo; Figueiredo, 2015), (Silva, 2016), reconhecimento social e da equipe, (Azevedo; Figueiredo, 2015).

No estudo de Silva (2016), trabalhadores referem que a mudança que o seu trabalho propõe na vida do outro recompensa todas as frustrações vividas no serviço.

Azevedo e Figueiredo (2015), investigaram as vivências de prazer e sofrimento mental na equipe de um CAPS do interior do Mato Grosso do Sul. Foram 11 participantes entrevistados de maneira coletiva a partir da abordagem da psicodinâmica do trabalho e foram encontrados resultados de que o modo de relacionamento entre a equipe e o reconhecimento dos usuários são vivências de prazer, enquanto a falta de reconhecimento por parte da gestão, a falta de segurança nos atendimentos e a sobrecarga de trabalho são vivências de sofrimento.

Os mesmos estudos, também encontraram dados sobre as fontes de sofrimento dos trabalhadores. Os trabalhadores referem questões similares quando diz respeito a frustração, sendo a falta de condições de trabalho, falta de recurso e

precarização do serviço, ausência de reconhecimento e compreensão de instâncias superiores os fatores mais citados (Filizola, *et al*, 2008), (Guimarães, *et al*, 2011), (Azevedo; Figueiredo, 2015); (Kolhs, 2018).

Um estudo de Soares et al (2022), que entrevistou qualitativamente quatro profissionais de saúde mental, encontrou que durante o momento pandêmico do coronavírus (COVID-19), o trabalho em um CAPS teve diversas repercussões, em sua maioria negativas, como a defasagem profissional e de serviços de apoio e a alta rotatividade profissional.

O levantamento bibliográfico no estudo de Costa (2019), demonstrou que o sofrimento no trabalhador do CAPS é originário de uma contexto institucional, o que concorda com os outros estudos supracitados referindo falta de apoio de serviços superiores que não os apoiam e não os protegem psiquicamente. Com a exposição a situações angustiantes, a aproximação com os sintomas do usuário pode ser adoecedora para o trabalhador.

Utilizando um instrumento de medida e questionários, o estudo de Moraes (2020), encontrou prevalência de transtornos mentais comuns em 12,8% (n=57) entre trabalhadores de dois CAPS da região do Tocantins, apontando dificuldade em lidar com estresse, satisfação no trabalho, dificuldade de desfrutar tempo de lazer e sono.

O estudo de Silva (2020), que teve como objetivo analisar as ações de prevenção e promoção em saúde mental para trabalhadores, identificou que os ambientes e as Condições de Trabalho (CT) são improvisadas e inadequadas ao que um CAPS deve propor, inviabilizando tarefas cotidianas e favorecendo processos de adoecimento mental. Ademais, também foi identificado que a jornada de trabalho excessiva e a falta de funcionários contribuem para a sobrecarga de trabalhadores presentes, o que podem contribuir para o surgimento do sofrimento psíquico, fadiga, estresse, irritabilidade, ansiedade, angústia, insônia, alterações de comportamento e transtornos mentais.

Silva, Aciole e Lancman (2017), em seu estudo com trabalhadores de um CAPS no interior paulista, traz como resultados das percepções dos mesmos que seus relatos de prazer e sofrimento são:

“apenas os sinais dizíveis de uma luta invisível pelo reconhecimento de situações reais que têm, na imaterialidade do trabalho, sua principal força motriz - a subjetividade” (Silva; Aciole; Lancman, 2017, p. 888).

Em uma breve contextualização, Lancman e Uchida (2003), refletem que a Organização Científica do Trabalho (OCT) proposta por Taylor, buscou eliminar a subjetividade do trabalho através do controle dos corpos dos trabalhadores os dividindo em três categorias: divisão do modo operário, divisão entre órgãos e concepção intelectual e execução e divisão dos homens. Contudo, sua organização reafirma a importância da subjetividade (Lancman; Uchida, 2003).

Historicamente a subjetividade do trabalhador foi controlada nas diversas formas de produção. No taylorismo, o homem visto como uma máquina trabalhou até passar por um esvaziamento de sentido. Já o fordismo, não contentou-se no controle apenas dentro das fábricas, mas também em todos os contextos de vida dos sujeitos, sentindo-se valorizado, o trabalhador passa a receber melhor e também consumir mais. Os trabalhadores sentiam-se incluídos e reconhecidos, absorvendo as ideologias do capitalismo, o consumo era incentivado e a felicidade consistia nas conquistas materiais (Amorim; Carvalho e Leão, 2021).

Para Lopes (2009), a personalidade do trabalhador está diretamente ligada à sua contratação e permanência no emprego, convocando a subjetividade do sujeito para o centro dos processos de trabalho. A subjetividade do trabalhador pode ser inclusive uma potente fonte de mobilização coletiva no serviço, como mostra o estudo de Machado *et al* (2018), que teve como objetivo conhecer as formas de mobilização subjetiva utilizadas por 16 trabalhadores de um CAPS no Rio Grande do Sul.

Para Lhuillier (2013), o trabalho é realizado com os outros e para os outros, do subordinado ao coletivo, ele é objeto de enfrentamentos e de conflitos. O trabalho é a cena em que se confrontam as relações, com o próprio indivíduo, com o outro e com o real, de maneira simultânea e dialética.

Diante o supracitado, acredita-se ser necessário investigar as vivências de prazer e sofrimento de trabalhadores inseridos nos Centros de Atenção Psicossocial do interior do Rio Grande do Sul, tendo em vista diversos estudos que apontam sofrimento mental nessa categoria profissional. Torna-se relevante pesquisar sobre

os fatores do serviço cotidiano que causam prazer e/ou sofrimento nos profissionais, bem como as estratégias defensivas, individuais e coletivas, que os mesmos utilizam.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial escolhido para trabalhar o objeto de estudo é Christophe Dejours, um autor contemporâneo que dedica sua vida à temática do trabalho. A escolha do referencial se dá a partir da aproximação da pesquisadora com a psicanálise e pelo desejo de contribuir à psicodinâmica do trabalho.

Christophe Dejours, nasceu no ano de 1949 em Paris, França, onde vive até os dias atuais. Psiquiatra, ergonomista, professor e psicanalista, Dejours é considerado o pai da psicodinâmica do trabalho. Graduou-se em medicina no ano de 1974 e desde sua formação dedicou-se à medicina do trabalho. É ex-professor do Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) e atualmente ministra cursos de formação em psicopatologia do trabalho pelo Institut de Psychopathologie et Psychodynamique du Travail. Nos anos 80, Dejours inicia sua trajetória conceitual com “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho” (Dejours, [1987], 2015), unindo conceitos da ergonomia e da psicanálise.

A primeira edição de uma das primeiras obras do autor, em 1987, com a clássica capa que ilustrava charles chaplin em cima de uma grande engrenagem, referência ao filme “Tempos Modernos”, inaugura as reflexões sobre a relação entre o trabalho e a loucura. O livro intitulado “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho” atualmente está em sua 6ª edição, pela editora Cortez no Brasil (Dejours, [1987], 2015).

Na apresentação da última edição brasileira, Leda Ferreira menciona que ao contrário do que comumente pensa-se, o trabalho de Dejours não se trata de estudar os transtornos psíquicos descompensados, ou apenas os trabalhadores por elas atingidos, mas sim todos os trabalhadores, os trabalhadores reais e “normais” que estão em todos os lugares. O estudo de Dejours não é sobre a loucura e os transtornos psíquicos descompensados, ou apenas os trabalhadores por elas atingidos, mas sim todos os trabalhadores, os trabalhadores reais e normais que estão em todos os lugares. Dessa forma, o objeto de estudo de Dejours não é a loucura, mas sim o

sofrimento no trabalho, que é colocado como um estado compatível com a normalidade (Dejours, 2015).

"(...) procuraremos divulgar aquilo que, no afrontamento do homem com sua tarefa, põe em perigo sua vida mental." (Dejours, 2015, p. 11).

Dejours inicia seu percurso teórico demarcando o pós Segunda Guerra Mundial como época importante sobre o movimento operário. A partir dos estudos sobre psicopatologia do trabalho e de pesquisadores como Paul Sivadon, François Tosquelles, Le Guillant e Claude Veil - que estudavam a disciplina na época - Dejours entende que a luta dos trabalhadores no movimento operário, pós Segunda Guerra Mundial, era sobre o direito de viver. Quando ainda não havia nenhum direito, a maior preocupação dos trabalhadores era o mínimo: salvar o corpo dos acidentes de trabalho. A prevenção de doenças e intoxicações por produtos industriais foi o eixo organizador das lutas por saúde. Com o esgotamento físico dos trabalhadores, o corpo - sem defesa, explorado, fragilizado - foi reconhecido como a primeira vítima do sistema (Dejours, [1987] 2015).

Em uma crítica ao taylorismo, Dejours refere que:

"Ao separar, radicalmente, o trabalho intelectual do trabalho manual, o sistema Taylor neutraliza a atividade mental dos operários" (Dejours, 2015, p. 21).

A partir dessa separação, o aparelho psíquico, protetor natural do ser humano, torna-se segundo plano nessa luta contra o sistema vigente.

O conceito de aparelho psíquico foi desenvolvido por Freud, em sua obra *A Interpretação dos Sonhos* (1900), que inaugura as clássicas obras do autor. Freud divide o aparelho psíquico em duas tópicas, a primeira com os sistemas de inconsciente, pré-consciente e consciente, e a segunda tópica dividida em ego, superego e id (Freud, 1996).

O sistema capitalista industrial considera doente apenas aquele sujeito que apresenta alguma dificuldade em realizar sua tarefa, - inviabilizando o aparelho psíquico adoecido - tornando a doença física a única possível de ser identificada por

ser visível, ou seja, a doença aceitável para o afastamento do serviço é a física, através de acidentes ou intoxicações, na maioria das vezes causadas no próprio ambiente de trabalho. Dejours marca esse momento, a partir de 1944, como o segundo período da “história dos trabalhadores”, momento caracterizado pela *revelação do corpo*, em que o alvo de exploração seria o corpo e somente o corpo.

“Como se os mecanismos invisíveis da exploração exigissem, para serem evidenciados, uma demonstração dos seus efeitos visíveis no corpo.” (Dejours, 2015, p. 24)

O autor Christophe Dejours ([1987], 2015) reflete sobre o ponto de vista anteriormente citado, trazendo o corpo como alvo principal, pois nesse cenário enxerga-se apenas as exigências corporais. Contudo o sujeito pode ser manipulado, domesticado e submetido a um sistema apenas quando o aparelho psíquico - responsável pela renúncia, resistência e oposição - está anulado e a deriva da exploração.

A partir desse período da história, em que o corpo é colocado como primeira vítima do trabalho industrial, os trabalhadores somam força para saber qual fonte desse adoecimento físico, e o tema da luta por *condições de trabalho* toma lugar frente às reivindicações pela saúde, “a luta pela sobrevivência deu lugar à luta pela saúde do corpo” (Dejours, [1987] 2015, p. 25).

Dejours marca o terceiro período no ano de 1968, com uma “crise de civilização”, onde a sociedade fazia uma série de contestações, contando com a insatisfação por parte da indústria, que antes era capaz de trazer a felicidade, e com a palavra *alienação* sendo liberta em maio de 1968, sendo uma data significativa para a história da relação entre saúde e trabalho, em que o trabalho foi reconhecido como principal fonte de alienação dos sujeitos na sociedade.

“A luta pela sobrevivência condenava a *duração excessiva do trabalho*. A luta pela saúde do corpo conduzia à denúncia das *condições de trabalho*” (Dejours, 2015, p. 29).

Pela perspectiva da psicopatologia do trabalho, a luta pela saúde do corpo tem o foco nas *condições de trabalho*, o sofrimento mental do trabalhador é resultado da *organização do trabalho*, que são conceitos diferentes, de acordo com Dejours (2015).

Nos estudos de psicopatologia do trabalho dos anos 80, o autor difere os dois conceitos. As *condições de trabalho* - conceito da ergonomia - são as condições de segurança do ambiente físico, químico e biológico, bem como as condições de higiene e de segurança. Um ambiente que tenha condições de trabalho deve atentar-se em avaliar questões como: temperatura, pressão, barulho, produtos manipulados, poeiras, fumaças, presença de vírus, bactérias, etc. Já por *organização do trabalho*, Dejours afirma ser a divisão do trabalho designado pelo conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as responsabilidades e as relações de poder. O que concretiza a organização do trabalho são as vontades e desejos dos trabalhadores e o comando do patrão (Dejours, [1987] 2015).

Ao longo de 12 anos estudando a psicopatologia do trabalho, o autor percebe que a disciplina identifica e explica os motivos pelos quais os trabalhadores adoecem e encontram-se em estado de sofrimento, contudo em campo, Dejours também identifica trabalhadores não adoecidos e percebe um estado de normalidade entre alguns. Dessa forma, mesmo que de maneira não proposital, Dejours dá uma reviravolta teórica em sua trajetória, tomando como foco o estudo sobre o estado de “normalidade” que os trabalhadores colocavam-se, mesmo em situações consideradas de extremo sofrimento (Dejours, 2004).

Dejours compreende que a *psicopatologia do trabalho* tem limitações quanto à prática, sustentando que a disciplina não propõe soluções e ações práticas aos trabalhadores, além de que a análise da psicopatologia do trabalho pode desencadear efeitos nos trabalhadores como desencorajamento e angústia, agravando o sofrimento e não produzindo nenhuma elaboração a partir de sua descoberta (Dejours, 2004).

Para propor uma nova disciplina, discute com a ergonomia, que já havia realizado a descoberta de que existe um intervalo irreduzível entre a tarefa prescrita e a atividade real do trabalho. Contudo, o autor critica a falta de uma teoria sobre o sujeito na ergonomia (Dejours, 2004).

Após uma série de pesquisas de campo, Dejours percebe que - em todos os setores que pesquisou - há diversas contradições na organização do trabalho em si, uma vez que cada nova situação leva a novas elaborações de novas prescrições ou regulamentações. A conciliação entre tantas normas, regras e leis tornam a execução do trabalho impossível, a menos que haja espaço para a interpretação das prescrições. Contudo, ao passo que há necessidade de interpretações, abre-se

espaço para a multiplicidade e para o conflito entre as diferentes interpretações dos sujeitos. Dejours então conclui que:

“A organização real do trabalho é um produto das relações sociais.”
(Dejours, 2004, p. 64).

Frente a isso, o autor pensa em uma nova definição do trabalho, a partir de conceitos como a criatividade, a cooperação, a confiança e a mobilização subjetiva. Com a necessidade do inédito, para lidar com situações imprevistas, é exigido do trabalhador a criatividade. A cooperação se dá a partir da união das pessoas em benefício de superar de maneira coletiva as dificuldades e contradições no cotidiano do trabalho, o que se torna possível apenas com a confiança, construída a partir de acordos, normas e regras. Para pensar sobre a dinâmica da organização do trabalho, deve-se refletir sobre os motivos pelos quais o trabalhador engaja-se em tal e o quanto torna-se necessário sua mobilização subjetiva individual. Essa mobilização depende da contribuição e retribuição, ou seja contribui-se com algo e espera-se uma retribuição em troca. A retribuição é esperada pelo sujeito de maneira simbólica através do reconhecimento do trabalho realizado. Quando não há reconhecimento, o trabalhador tende à desmobilização. O trabalho então é o que não está prescrito pela organização do trabalho, uma vez que o que está prescrito nunca é o suficiente (Dejours, 2004).

O reconhecimento tem caráter de julgamento, este distingue-se em duas formas: o julgamento de *utilidade* e o julgamento de *estética*. O primeiro refere-se à linha vertical, aos superiores hierárquicos e subordinados, já o segundo é mantido na linha horizontal, pelos pares e colegas. Apesar do julgamento tratar-se sobre o fazer do trabalhador e não sobre ele em si, o reconhecimento do trabalho pode se inscrever na personalidade do sujeito, no que diz respeito à ganho no registro de identidade (Dejours, 2004).

Influenciado pelo triângulo da dinâmica da identidade de Sigout (*Ego, Real, Outro*), Dejours idealiza o triângulo da psicodinâmica do trabalho, sendo ele a relação dinâmica entre o *Trabalho*, o *Sufrimento* e o *Reconhecimento*. Nele, o sentido do trabalho constrói-se a partir dessa relação triangular, onde o sofrimento pode transformar-se em prazer (Dejours, 2004).

Na dinâmica triangular de Dejours, a mobilização subjetiva e a realização de si mesmo passam pelo real que somente é possível através do trabalho e a retribuição simbólica do reconhecimento só é possível quando há sentido na vivência de trabalho,

e construindo sentido no trabalho, é possível transformar o sofrimento em prazer. Dessa forma, a *identidade* em psicodinâmica do trabalho toma o lugar que a *personalidade* se estabelecia em psicopatologia do trabalho (Dejours, 2004).

Para que seja possível a construção identitária através da dinâmica do reconhecimento é fundamental que exista um coletivo, uma vez que é a partir dele que é possível o julgamento dos pares. O *coletivo* então é um conceito novo em psicodinâmica do trabalho, essencial na dinâmica intersubjetiva da identidade, sendo representado como o *outro* no triângulo da identidade (Dejours, 2004).

O referencial escolhido e apresentado mostra-se fundamental para a compreensão dos resultados obtidos na atual pesquisa, tornando possível alcançar e analisar o objeto de estudo presente.

6 METODOLOGIA

6.1 Caracterização do Estudo

Este estudo caracteriza-se por seguir uma abordagem qualitativa, descritiva e interpretativa. A pesquisa qualitativa diferencia-se por aprofundar-se no mundo dos significados das ações e relações humanas, sendo fundamental às experiências e vivências dos participantes, a fim de compreender, interpretar e dialetizar sobre a temática pesquisada (Minayo, 2001).

A pesquisa descritiva objetiva conhecer as características de uma comunidade, seus problemas e as pessoas que estão inseridas no contexto pesquisado. Propõe-se a descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (Triviños, 1987).

Estudos de caráter interpretativo possibilitam descobrir, através de associações, uma descrição mais detalhada do fenômeno observado, com a produção de um novo significado sobre os eventos que a priori não tem significado. O pesquisador descreve o fenômeno colocando-o em seu contexto, suas percepções sociais, históricas, culturais e tecido pelas suas vivências. (Rossato; Martinez, 2017).

Para que seja possível uma pesquisa completa e com abrangência de dados empíricos, o pesquisador deve estar atento durante todo período de coleta. Percebendo que os dados repetem-se e que houve uma *saturação* dos dados da pesquisa, a coleta pode ser cessada, tendo em vista que os dados já coletados asseguram a intensidade e qualidade da coleta de vivências e subjetividades do que a quantidade de dados coletados em entrevistas (Minayo, 2017).

6.2 Local de Estudo

O estudo foi realizado em um Centro de Atenção Psicossocial, fundado no ano de 2004, nomeado CAPS Porto, na cidade de Pelotas, Rio Grande do Sul. A cidade conta com oito unidades CAPS, sendo uma delas AD III e uma Infanto-juvenil, e as

demais unidades caracterizadas como CAPS II (Prefeitura Municipal de Pelotas, 2023).

A unidade do CAPS Porto foi escolhida em função da proximidade da pesquisadora com o campo em função da realização do estágio docência do Mestrado, durante quatorze semanas.

6.3 Participantes do Estudo

Para a realização do estudo, foram convidados todos os trabalhadores do CAPS que enquadraram-se nos critérios de inclusão. De quatorze profissionais da equipe, participaram nove trabalhadores, sendo eles dos núcleos de psicologia, enfermagem, medicina, musicoterapia e arteterapia.

6.3.1 Critérios de Inclusão

Pessoas que trabalham no CAPS há pelo menos 6 meses e pessoas que cumpram no mínimo 20 horas semanais de trabalho no serviço.

6.3.2 Critérios de Exclusão

Não participaram profissionais que estavam em férias no período de coleta.

6.3.3 Riscos e Benefícios

Apresentou-se como benefícios para os participantes um momento de escuta reflexiva sobre seu fazer profissional e o significado do trabalho em sua vida.

Em relação aos riscos, a pesquisa poderia oferecer desconforto emocional e psíquico por proporcionar reflexões acerca de maneiras de enfrentamento ao possível sofrimento vivenciado. Foi realizada escuta atenta e a entrevista poderia ter sido interrompida a qualquer momento, sem nenhum prejuízo ao participante. Caso fosse necessário seriam realizados encaminhamentos aos serviços de saúde do SUS, de acordo com a sua área de abrangência.

6.4 Procedimentos de busca e coleta de dados

Por se tratar de uma pesquisa com trabalhadores da rede municipal, foi solicitada autorização ao Núcleo Municipal de Educação em Saúde Coletiva (NUMESC) por meio de uma carta de anuência (Anexo A). Após a autorização da Prefeitura de Pelotas, o projeto de pesquisa foi submetido à Plataforma Brasil para apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Pelotas e foi aprovado a partir do parecer número 6.256.209 de 23 de agosto de 2023. CAAE: 71504623.6.0000.5317. Destaca-se que os dados foram coletados somente após a autorização do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos.

O convite aos participantes foi realizado durante uma reunião de equipe agendada previamente, através de uma breve apresentação da proposta do estudo para todos os trabalhadores multiprofissionais, e reforçado individualmente durante o período de observação livre da pesquisadora. Após a demonstração de interesse dos trabalhadores que cumpriram os critérios de inclusão foi agendado um encontro individual com o participante, garantindo a sua privacidade, e entregue e apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE B), assinado em duas vias, uma cópia permanecendo com o participante e outra com a pesquisadora. Posteriormente foi combinado as possibilidades de horários para o agendamento da entrevista, conforme disponibilidade da pesquisadora, dos participantes e de salas reservadas e com privacidade, no serviço.

A coleta de dados foi realizada entre os meses de setembro e outubro do ano de 2023. As entrevistas individuais aconteceram no serviço, em sala reservada com cartaz na porta da sala garantindo o sigilo das informações e a privacidade dos participantes.

6.5 Entrevistas individuais

Foram realizadas entrevistas semi estruturadas (APÊNDICE A), seguindo um roteiro de perguntas, para garantir que os objetivos serão abordados na entrevista.

A entrevista semi-estruturada caracteriza-se por não ser totalmente aberta ou totalmente fechada, mas obedece a um roteiro que é utilizado fisicamente pelo pesquisador, sendo um apoio para que a sequência de questões assegure que os

objetivos sejam mencionados, garantindo que os pressupostos sejam cobertos durante a conversa (Minayo, 2014).

Essa categoria de entrevista possui um roteiro prévio e flexível, onde os tópicos devem funcionar como lembretes. A linguagem do roteiro deve provocar as várias narrativas possíveis das experiências e vivências dos participantes, sem abrir possibilidade para respostas dicotômicas de “sim” ou “não”. É imprescindível que o entrevistador tenha um planejamento, contudo o diálogo deve ser o mais natural e dinâmico possível (Minayo, 2014).

Foi acordado com a coordenação do serviço para que, fosse disponível uma sala com privacidade para que o participante pudesse responder a entrevista, que foi gravada em áudio em datas e horários previamente agendados. Foi previsto um encontro com cada participante, de maneira individual, sem definição de tempo máximo ou mínimo. É válido destacar que as entrevistas ocorreram em turno inverso ao trabalho, de modo que não prejudicou a assistência aos usuários.

As perguntas foram abertas referentes à saúde mental dos trabalhadores, às situações cotidianas vivenciadas no serviço e aos fatores de prazer e sofrimento no trabalho, bem como às estratégias de defesa psíquica individuais e coletivas utilizadas pelos trabalhadores.

6.6 Observação livre

Além das entrevistas, o presente estudo também realizou observação livre em campo.

Estudos observacionais tem como definição, a presença do pesquisador em campo sem a realização de nenhuma intervenção, tendo como objetivo a descrição do local pesquisado através de relatos de caso, séries de casos, estudos de coorte, etc. (Andrade da Silva; Otta, 2014).

A pesquisadora foi ao serviço observar os trabalhadores, por um período total de 20 horas, divididos em dias e turnos diferentes, durante quatro semanas entre o período de 18 de setembro de 2023 a 18 de outubro do mesmo ano, conforme acordado com a coordenação do serviço, com o objetivo de conhecer as vivências dos sujeitos trabalhadores no serviço de saúde mental. As anotações foram realizadas em diário de campo e os resultados serão apresentados ao longo do texto identificando as anotações com o código de Diário de Campo (DC).

6.7 Procedimento para análise dos dados

Para análise dos dados, foram transcritas as entrevistas discursivas no Word 2010 conforme foram sendo realizadas. As entrevistas foram fielmente transcritas na íntegra. Os dados foram analisados e organizados em categorias, de acordo com o objetivo do estudo, pela pesquisadora.

Para manter o anonimato dos participantes foram utilizados codinomes identificados pela letra T, de trabalhador, e o número seguindo a ordem de realização das entrevistas.

Para análise dos dados foi utilizado a análise de conteúdo de Bardin, definida por um conjunto de técnicas de análise de comunicação que busca analisar o material do que foi dito e classificá-lo em categorias para compreensão do conteúdo por trás do discurso. Para Bardin (1977), a intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção, o analista é como um arqueólogo que trabalha com vestígios - sendo eles documentos que pode descobrir ou suscitar os fenômenos - que são manifestações de estados, de dados e de fenômenos (Bardin, 1977 p.38).

6.8 Aspectos éticos

A pesquisa foi submetida a um dos comitês de Ética em Pesquisa com seres humanos da Universidade Federal de Pelotas, por meio da submissão do Projeto de Pesquisa na Plataforma Brasil e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Pelotas e foi aprovado a partir do parecer número 6.256.209 de 23 de agosto de 2023. CAAE: 71504623.6.0000.5317. Vale ressaltar que o início da coleta de dados foi realizado somente após a aprovação do CEP.

Os aspectos éticos foram assegurados ao longo de toda pesquisa, conforme a Resolução nº 466/2012, 510/2016 e 550/2018 do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde que envolvem respectivamente: pesquisa com Seres Humanos, pesquisa na área das Ciências Humanas e Sociais e pesquisa de interesse para o Sistema Único de Saúde (BRASIL, 2012; BRASIL 2016; BRASIL, 2018).

A todos os participantes foi garantido o sigilo e anonimato da sua identidade, o direito de desistir a qualquer momento e o livre acesso aos dados quando for de seu

interesse, por intermédio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo B), o qual foi disponibilizado uma cópia ao participante e outra a pesquisadora que foi assinado por ambas partes.

Aos participantes que aceitaram participar foi apresentado que a aceitação da participação da pesquisa é facultativa, que sua identidade permanecerá preservada, além de ter sido permitido interromper a participação a qualquer momento. Ademais, foi declarado, no momento do convite para participar do estudo, que os dados somente serão utilizados para fins de pesquisa e serão tratados com confidencialidade e anonimato.

Informo que não foi acarretado ao participante nenhum custo a participação na pesquisa. O armazenamento das informações será realizado em pen drive por 5 anos e depois descartados e o material impresso será armazenado, pelo mesmo período, nas dependências da faculdade de enfermagem no Campus Anglo da Universidade Federal de Pelotas, e posteriormente ao período de 5 anos serão incinerados, conforme preconiza a Resolução 466/2012 (Brasil, 2012).

6.9 Divulgação dos resultados

A divulgação dos resultados será feita na defesa da dissertação e em artigos derivados da dissertação. Prevê-se que a devolutiva para os participantes seja enviada individualmente no formato da dissertação e de maneira coletiva, pretende-se agendar uma reunião com os participantes para apresentação dos resultados.

7 RESULTADOS E DISCUSSÃO

7.1 Apresentação dos participantes e do serviço

A localização do CAPS Porto é no centro da cidade e tem fácil acesso à população, permanecendo perto de paradas de ônibus e mantendo fácil estacionamento.

No período de observações, foi possível perceber que o serviço funciona em uma casa residencial, alugada pela prefeitura, com tamanho grande e diversas salas e corredores. A casa não possui acessibilidade em todo seu tamanho, pois contém três andares e a única forma de subi-los é através de escadas. A maior parte da casa é feita em madeira, incluindo o piso e as escadas (DC, 18/09/2023).

A recepção é ampla, contemplando cerca de 15 pessoas sentadas e conta com a mesa da recepção e os armários com os prontuários dos usuários que estão em acompanhamento contínuo no CAPS. No primeiro andar encontram-se três salas para atendimentos individuais, uma ante sala onde fica um computador e uma sala ampla para atendimentos em grupo. No segundo andar foi possível encontrar uma sala ampla dividida em dois ambientes, onde situa-se a sala dos trabalhadores, a cozinha do serviço e mais três espaços utilizados como salas de atendimento individuais e grupais. Seguindo para o terceiro andar, foi possível observar uma sala separada como biblioteca, uma sala para atendimentos em grupo, bastante iluminada e uma sala utilizada como depósito dos instrumentos utilizados no grupo de música. Ao todo o serviço possui quatro banheiros, divididos nos três andares.

Participaram do estudo nove trabalhadores do serviço, com idades entre 30 e 64 anos, dos núcleos profissionais de psicologia, enfermagem, medicina, musicoterapia e arteterapia e com tempo de atuação em CAPS entre dois e vinte anos de trabalho.

A partir da coleta de dados foi possível verificar pontos em comum no discurso dos trabalhadores, nesse sentido os resultados serão discutidos em quatro categorias, sendo elas: Relações entre a equipe e gestão; Reconhecimento do trabalho pelos usuários; Estratégias defensivas e Construção identitária.

7.2 Relações: a cooperação entre a equipe e o embate com a gestão

Diferenciando-se da psicanálise, que trata-se de processos de cura e de compreensão de conflitos a partir da relação transferencial com o analista, a psicodinâmica do trabalho é um estudo teórico-prático da clínica do trabalho. A PDT preocupa-se em compreender e explicar as dinâmicas relacionais intersubjetivas nos contextos do trabalho (Mendes, 2007).

De acordo com a análise dos dados, foi possível perceber que os trabalhadores narram diversas atividades realizadas cotidianamente no serviço, como acolhimentos, reacolhimentos, atendimentos individuais, atendimentos grupais, procedimentos medicamentosos, visitas domiciliares e oficinas, que são atividades realizadas diretamente com o usuário. Contudo, há também o trabalho realizado sem a presença dos usuários, entre essas atividades estão: reuniões de equipe, reuniões de Rede de Atenção à Saúde (RAS), preenchimento de Registro das Ações Ambulatoriais de Saúde (RAAS), preenchimento de prontuário, planejamento de atividades, entre outros (Brasil, 2002).

As atividades supracitadas estão dentro do que se chama de organização do trabalho proposto a um Centro de Atenção Psicossocial, incumbido a todos que pertencem a equipe, respeitando as especificidades profissionais de cada núcleo. É fundamental olhar para a organização do trabalho, uma vez que esta está diretamente ligada à saúde mental do trabalhador, podendo inclusive fortalecer ou desestabilizar a mesma. Dejours e Abdoucheli ([1994] 2009) refletem acerca do desafio real da prática ser a transformação do destino do sofrimento. Quando transformado em criatividade, o trabalho tem parte benéfica à identidade do sujeito, sendo um mediador para a saúde. Já quando não há a elaboração do sofrimento, o sujeito adocece e o trabalho permanece como mediador da desestabilização e fragilidade do trabalhador.

Com os resultados, é possível perceber que as relações sociais no serviço são de fundamental importância para que seja possível a organização do trabalho acontecer.

“É, com a equipe tranquilo, a gente brinca, bobeia, fala sério. Um às vezes puxa a orelha do outro, no bom sentido. Há compreensão, há entendimento, é uma equipe, uma equipe mesmo, eu me sinto muito à vontade.” (T7)

“Então tudo isso a gente teve que ir conversando aos pouquinhos, pouquinhos, e foi e foi. É que a nossa equipe é bastante unida assim, de vez em quando tem os estresses, porque toda equipe tem e se não tivesse eu acho que nem seria equipe né, que nem eu digo, “família que não briga, não é família” então tem os stress mas a gente organiza e sempre lutando depois né, então tem os estresses mas a gente organiza.” (T3)

Nessas falas percebe-se a união entre a equipe, que tenta manejar tranquilamente as diferenças e conflitos que aparecem no cotidiano do serviço, através do diálogo e brincadeiras, utilizando o conceito de família como representação para a equipe.

O estudo de Silva e Tolfo (2022), identificou que a prática da solidariedade era parte do cotidiano organizacional dos trabalhadores de uma instituição federal de educação, fazendo parte da cultura organizacional e dos processos de trabalho, a cooperação, apoio e ajuda foram identificados como formas de mobilização coletiva dos trabalhadores, importantes para ressignificação do sofrimento do trabalho.

Athayde e Hennington (2012), identificaram em seu estudo com 13 profissionais de um CAPS, a partir de entrevista e observações, que os trabalhadores identificam o lugar de reunião de equipe como o melhor espaço para discussões, considerando estarem todos no ‘mesmo barco’, ou seja, se todos estão na mesma situação, unidos e em discussão, o trabalho torna-se possível.

O relato dos trabalhadores refere-se à dinâmica da equipe no dia-a-dia do serviço e a parceria que possuem. Muitos trabalham juntos há muitos anos, e é possível perceber nos relatos o carinho pelo qual se referem a equipe e seus conflitos.

“Às vezes até falando da parte administrativa assim, e da equipe às vezes, porque como eu te falei tem pessoas que ficam mais mexidas, mais né... se... se envolvem tão intensamente às vezes nas questões do trabalho e não conseguem separar o profissional do pessoal, e isso traz uma tensão, traz uma... né, um peso às vezes pra o trabalho, pra equipe, que não precisaria ter, mas enfim, existe, né?! Então às vezes a gente também tem que estar lidando com essas questões em relação aos colegas, de tentar conversar, tentar amenizar isso né?! [...] Às vezes eu digo “Tá pior a equipe do que a demanda que tem vindo aqui de pacientes que realmente tem problema”, né?! Mas a gente vai, vai se ajustando, e vai ter se... se apoiando e se ajudando também, às vezes tem um da equipe que tá mais em sofrimento, que tá mais com dificuldades, a gente se apoia, se ajuda, conversa, isso é bom, muito bom né?! Mas eu te digo isso, que às vezes eu nem acho que a demanda de tensão seja tão do trabalho né, do que a gente vai tratar, mas às vezes a própria

equipe que começa a se... né, desorganizar, se desestabilizar, por questões às vezes até pessoais, que não conseguem separar né?!" (T8)

Nesse relato, o trabalhador refere-se à dinâmica da equipe no dia-a-dia do serviço e a parceria e amizade que possuem. Muitos trabalham juntos há muitos anos, e é possível perceber nos relatos o carinho pelo qual se referem a equipe, mesmo em momentos de conflitos. Ao mesmo tempo que as relações de afeto são benéficas para o trabalho, pode tornar-se desgastante em relação aos processos de trabalho e isso refletir-se na *organização do trabalho*.

Dejours compreende que a organização do trabalho atua no funcionamento psíquico do sujeito, e nela tem-se a *divisão do trabalho* e a *divisão do homem*. A divisão do trabalho diz respeito sobre a divisão das tarefas e o modo operatório prescrito que trazem o sentido e o interesse para o trabalhador. Por outro lado, a divisão do homem se trata sobre a divisão de responsabilidades, hierarquia, comando e controle que trata sobre as relações entre os trabalhadores, onde há mobilização e investimento em sentimentos como afeto, amor, ódio, amizade, confiança, etc. Quanto mais controladora e rígida é a organização do trabalho, mais ela contribui para o sofrimento psíquico do sujeito trabalhador (Dejours, 2009).

É imprescindível que haja engajamento coletivo nas ações realizadas pela equipe, inclusive em atividades individuais de cada trabalhador, contudo mesmo que haja diversos ganhos ao coletivo, a cooperação entre equipe não acontece de maneira espontânea, é necessário que cada sujeito, de maneira singular, coloque-se ativo enquanto às exposições do trabalho. "Um trabalho coletivo só é possível se se obtiver a reunião das inteligências singulares para inscrevê-las em uma dinâmica coletiva comum (Dejours, 2022b, p.84)."

A cooperação, para Dejours (2004), refere-se à vontade dos trabalhadores de encontrarem e superarem juntos, de maneira coletiva, as contradições que surgem na própria natureza da organização do trabalho.

Para que a cooperação seja possível, Dejours (2022b) destaca quatro condições, são elas: a visibilidade; a confiança; a controvérsia e deliberação e por fim, a arbitragem.

A visibilidade é a condição que diz respeito às diferentes formas e modos de trabalho de cada trabalhador, onde todos reconhecem e compreendem suas diferenças na maneira como trabalham. Já a confiança trata-se sobre aceitar que os demais trabalhadores vejam e saibam os riscos que se corre ao executar o trabalho,

riscos como as falhas do saber-fazer, o risco de revelar as artimanhas do ofício e o risco de que os outros se apropriem delas. O autor entende que essa exposição de riscos ocorre apenas quando há confiança entre os trabalhadores (Dejours, 2022b).

A controvérsia e deliberação, colocada como outra condição, diz respeito à necessidade de um local de debate, um ambiente para que sejam levantadas e discutidas pautas importantes, e nele colocado as diferentes formas de trabalho de cada trabalhador. Esta condição exige tempo e qualidade, sendo fator fundamental na evolução ou estagnação do trabalho coletivo, pois a deliberação propõe um consenso que deve ser seguido. Contudo, Dejours explica que quando a controvérsia se mantém e a deliberação não avança, os desacordos e dificuldades podem cristalizar-se, o que arruína as possibilidades de cooperação e então torna necessário a arbitragem (Dejours, 2022b).

A arbitragem, por fim, é considerada um problema complexo, pois revela que a palavra e escolha de alguns trabalhadores sobressaem a de outros e não tem-se um consenso, necessitando do uso de autoridade para resolver dificuldades e impasses que o grupo não conseguiu resolver de maneira coletiva (Dejours, 2022b).

“[...] quando a gente combina algo em equipe e aquilo não é cumprido, e tu traz o problema, aí a gente tenta achar a solução, e aquilo não é cumprido, aquilo também, tu para e pensa “poxa, trouxe o problema, pra que a gente pudesse resolver em equipe, a gente tenta achar uma solução, teoricamente a gente acha uma solução na reunião e aí a gente não cumpre isso na prática, significa que não tem valor nenhum o que eu falo” (T2)

Neste trecho, T2 refere situações em que houveram diálogos como tentativa de resolução de conflitos, porém, mesmo com os acordos combinados, na prática não houve resolução. Para que a cooperação seja possível, é indispensável que haja confiança e diálogo, ou seja, a construção de acordos, normas e regras que em comum acordo determinam a forma de execução sobre o trabalho. Quando esta confiança encontra-se fragilizada, a cooperação do coletivo fragiliza-se também.

O estudo de Silva e Tolfo (2022), que fez grupos focais com 19 participantes traz resultados sobre o conteúdo de fala de trabalhadores sobre o desenvolvimento profissional, o incentivo à qualificação e a importância da aprendizagem para o cotidiano do trabalho, pensando nas trocas de experiência entre a equipe, que proporciona sentimento de segurança sobre o fazer e de amparo quanto às dificuldades e desafios do trabalho.

Glanzner, Olschowsky e Kantorski (2011), em um estudo com 10 profissionais de um CAPS II, identificaram que a sensação de prazer dos participantes em relação ao trabalho exercido, com orgulho do que é produzido, possibilita e potencializa suas relações de confiança e responsabilidade entre a equipe.

Ainda no que diz respeito às relações de trabalho, dos nove entrevistados, a maioria dos trabalhadores relataram dificuldades na relação com a gestão de saúde municipal. É notório, através dos relatos, o quanto essas relações hierarquizadas e verticais com a gestão causam sofrimento aos trabalhadores e influenciam o seu trabalho e motivação no serviço.

“E com relação à gestão, essa gestão municipal ela é extremamente vertical, extremamente impositiva, muitas vezes nesse período da pandemia muito impositiva, nada aberta ao diálogo né e não sei, eu me sinto... as coisas muitas vezes vem de cima pra baixo, e aí a gente tem esse movimento também enquanto equipe sempre de reagir, não de aceitar tudo e isso não me parece que é uma coisa de outras equipes, o pessoal não vem pro embate, não faz embate com a gestão, então a gente sai sempre também como uma equipe chata, uma equipe que tá sempre “criando caso” então eu não me sinto... eu acho que a questão da gestão é um fator bem, bem complicado, bem complicador. E não falo da gestão, não falo da nossa gestão imediata, eu falo mais acima assim né, a questão da secretária, da própria secretária, percebo um modo de funcionamento dela impositivo, um modo que não, que não... que assim, não importa o que a gente tá falando, não considera [...] Então eu penso assim, que a relação com a, com a.... Acho até que já... que... a nossa relação não vejo como uma relação muito legal assim, da parte da gestão, não me sinto escutada, ouvida, respeitada, pela gestão.” (T2)

“A gestão municipal, olha, eu considero bem ruim, tá?! Bem ruim (ênfase), porque é uma gestão muito autocrática assim, é de cima pra baixo, eles mandam e é isso. Parece que eles tem pouco interesse em saber o que realmente a gente pensa, o que a gente realmente tá passando. [...] E aí novamente eles diminuem os nossos problemas né?! Dizem que tão fazendo de tudo, que tudo tá muito melhor do que o que realmente tá, basicamente que os nossos problemas não são tão grandes assim. E tomam muitas decisões, por exemplo, autoritárias, de remanejar pessoas, trocar pessoas de serviço, causa esse tipo de estresse.” (T1)

“Essa questão da Coordenação mesmo, tem essas coisas assim... tu tem... eu tenho assim, um constante sentimento de impotência, constante assim. [...] E outra coisa que eu percebo também que aí vem o sentimento de impotência já junto, é que quando tu fala nessa reuniões tu não tem muito... ninguém te defende, entende? Os serviços eles são assim, cada um defende o seu serviço, né?! Salvo raras exceções, né?! Então ninguém te defende. Tu tá falando e parece que é só... é só no teu serviço que tá acontecendo aquilo ali.” (T3)

Essas falas explicitam os sentimentos de angústia, fragilidade, impotência, insegurança e desamparo dos trabalhadores em relação à gestão municipal, que não

apoia as ações e necessidades do serviço, pelo contrário, aumenta demandas e cobranças sem nenhum suporte. Os sentimentos citados repetem-se na maioria das entrevistas, com relatos sobre a dificuldade na relação com a gestão de saúde municipal. É notório, através dos relatos, o quanto essas relações hierarquizadas e verticais com a gestão causam sofrimento aos trabalhadores e influenciam o seu trabalho e motivação no serviço.

O estudo de Silva, Aciole e Lancman (2017), percebeu o aspecto neoliberal da gestão como uma das principais problemáticas para a equipe entrevistada, tornando-se inclusive disparador de uma crise de identidade dos participantes, transformando e contaminando os espaços de discussões coletivas, centralizando temas da gestão.

Para Dejours, o trabalho é uma relação social que constitui-se na interação das relações interpessoais que ocorrem no âmbito laboral (Dejours, 2022b). A partir das relações estabelecidas, para que seja possível uma mobilização do trabalhador, é necessário que haja retribuição, que decorre do reconhecimento recebido ou não pelo outro. O reconhecimento é efetivo quando passa pelos julgamentos de *utilidade* e *estético*, atentemo-nos sobre o primeiro, referente aos superiores hierárquicos, sendo aqui a gestão municipal. O julgamento de *utilidade* trata-se de avaliar a utilidade da ação do trabalho, ou seja, da eficiência e relevância organizacional, social e econômica (Lancman, *et al*, 2008). À medida em que os trabalhadores narram situações como as citadas, pode-se pensar que o julgamento de utilidade encontra-se fragilizado, e no lugar de reconhecimento, há desvalorização e desmotivação dos trabalhadores.

Mesmo que o julgamento seja sobre o “fazer” e não sobre o “ser”, o reconhecimento passa pela via do pessoal, uma vez que “responde às expectativas subjetivas do indivíduo de realização de si”. Com essas fragilidades, não é possível o fortalecimento da identidade, o que pode prejudicar significativamente a saúde mental dos sujeitos (Lancman, *et al*, 2008, p. 177).

É fundamental destacar que diversos trabalhadores citam a falta de estrutura, a falta de materiais e a falta de recursos humanos como questões importantes para o sofrimento no trabalho.

“[...] o que incomoda muito hoje é essa falta de material que faz parte do tratamento deles também né, porque aqui não é só medicação, é o trabalhar com a mão, a criatividade, o pintar, o lápis, é aquilo ali ajuda muito, e faz muito tempo que não vem esse material concreto assim sabe?! Ultimamente a gente ta trabalhando só com a voz mesmo (risos), muito pouco material, que

eles tem direito, que tá na portaria do CAPS mas que não chega no CAPS.” (T6)

“E aí é uma série de coisas né, falta estrutura né, pra tu ter uma ideia um dia chegou a culpar a equipe né, pela falta de estrutura, que é uma coisa que a gente não tem né?! Nunca sabem que a gente não tem um telefone, a gente tá há 8 meses sem telefone, nunca, não sabem. Aí a gente se mata trabalhando e não tem no sistema registrado, não tem não é por causa da gente, é porque não tem internet” (T2)

“ E o negativo é a falta de investimento que eu vejo muito assim sabe, muito, muito, muito da gestão assim né, eu vejo, porque a gente faz muita coisa a gente é cobrado se acontece alguma coisa é culpa do funcionário né.[...] quando tu vai nos lugares tu vai nas reuniões, alguma coisa assim, tu vai justificar alguma coisa sempre é a justificativa é que: “o funcionário isso, o funcionário aquilo, é que o funcionário aquele outro”, nunca é: “A gestão não dá condição”, porque assim óh, a gestão pode não conseguir também né, eu acho né... olha... não tão... Arrombaram três vezes o CAPS porque a gestão não conseguiu um sistema de alarme, mas não... é porque a equipe não avisou que as portas estavam frágeis, entende?!” (T3)

Diversos trabalhadores relataram as mesmas situações sobre a falta de internet e de telefone no serviço durante meses. Mesmo com as solicitações à gestão, não houveram respostas ou resoluções. Com essas falas, pode-se perceber que o trabalhador sente-se desamparado e desvalorizado, pois a gestão não ampara questões que estão dentro da própria prescrição do trabalho. É fundamental destacar que diversos trabalhadores citam a falta de estrutura, a falta de materiais e a falta de recursos humanos como questões importantes para o sofrimento no trabalho.

O CAPS atende demandas complexas em saúde mental, situações de sofrimento mental grave e persistente. Os trabalhadores entrevistados relataram falta de recursos mínimos que possibilitam o trabalho, necessitando de investimento e de recursos próprios para que seja possível o fazer laboral.

Atividades que fazem parte das burocracias necessárias, como preenchimento de formulários e documentos são priorizados pela gestão em uma ‘lógica perversa’ que fragmenta o cuidado em procedimentos e processos individualizados, tornando-se repetitivas e cansativas para os trabalhadores, prejudicando a qualidade do cuidado efetivo com os usuários (Silva, et al, 2017).

Durante a pesquisa, através dos momentos de observação, a pesquisadora presenciou diversos momentos de desordem na sala de reuniões de equipe, inclusive durante as reuniões. Na mesa, grande e oval, os papéis ocupam cada espaço livre, prontuários e evoluções,

anotações e receitas se misturam nas discussões de caso entre os trabalhadores. Foi possível observar que os trabalhadores compreendem essa desordem como a normalidade do trabalho, e organizam-se de forma que a quantidade de papéis não interfere na realização do que deve ser feito (DC, 18/09/23; 10/10/23).

Silva (2016), encontrou na fala de trabalhadores de um CAPS, situações comuns com a atual pesquisa, como falta de estrutura, falta de recursos humanos, sobrecarga de trabalho e relações de trabalho instáveis como situações de sofrimento dos trabalhadores participantes.

“[...] chega um momento assim que a gente já tá meio começa a cansar né, de tanta coisa porque tu tem toda essa disposição para fazer coisas, mas daqui a pouco te podam, sabe?! A gestão... a questão... sei lá tipo tu não ter uma caneta às vezes, [...] Agora aqui mesmo ultimamente... agora nesse momento nós não temos um telefone para ligar, entende? E é muito importante para nós porque a gente faz a *telebusca* - que a gente colocou o nome né - que a pessoa não vem, tu dá uma ligada e surte efeito, porque aí daqui a pouco na outra semana né no final da semana, liga no início, no final, a pessoa tá aqui e a gente não pode fazer, simplesmente isso. Claro que a gente faz usando o nosso telefone obviamente né, nunca que a gente ia deixar de se comunicar, só que aí é uma coisa simples que seria obrigação de gestão, e a gente tem que ‘tá dando jeito’ sabe? É muito ruim quando a gente trabalha dando jeito nas coisas né, não é bom.” (T3)

Para dar conta da falta, os trabalhadores encontram formas de conseguir cumprir o trabalho, seja com recursos próprios - como seus telefones - ou estratégias de prevenção a assaltos, acrescentando às prescrições, de maneira criativa, para que os objetivos do trabalho sejam cumpridos. Pode-se pensar que visualiza-se nessa situação uma parte da lacuna entre o trabalho real e o trabalho prescrito, conforme Dejours cita:

“O trabalho se define como aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para atingir os objetivos que lhe são confiados” (Dejours, 2022a, pg 40).

Para além da falta de recursos e reconhecimento, o discurso dos trabalhadores trouxe questões sobre a falta de cuidado para com eles, por parte de superiores da gestão municipal.

“Que não tem a escuta, nada de escuta com o trabalhador. Nada, nesta gestão, PSDB (Partido da Social Democracia Brasileira), Eduardo Leite e Paula Mascarenhas, não se escuta o funcionário. Em lugar nenhum, e é, para

mim, um pecado assim, porque é saúde mental né. Como é que a gente vai lidar na ponta com o paciente doente, ruim, e nós não somos escutados?” (T9)

“Acho que a relação com a gestão acontece de uma forma muito protocolar, e o que que eu quero dizer com protocolar? É muito... é no âmbito de... de números, de demandas pontuais administrativas, é nesse ponto assim. Acho que uma, uma relação afetiva de cuidado - com essa que eu falei que ocorre entre a equipe - e a gente não tem, né?!” (T4)

Para além da falta de recursos e reconhecimento, a fala dos trabalhadores trouxe questões sobre a falta de cuidado para com eles, por parte de superiores da gestão municipal. Diversos participantes relataram situações sobre as reuniões mensais de Rede, propostas pela gestão, como uma tentativa de aproximação dos serviços de saúde mental do município. A proposta inicial foi de que os servidores escolhessem temas a serem debatidos nas reuniões, e que um profissional de fora da Rede palestraria sobre as temáticas escolhidas. Contudo, muitos trabalhadores referiram que essas reuniões tomaram outro viés, como para o cumprimento de números e obrigações, sem de fato ser proveitoso para os servidores, e novamente um espaço que poderia ser para os trabalhadores, torna-se mais um momento de cobrança por parte da gestão. Os trabalhadores chamam as reuniões da Rede, pelo nome do local onde elas ocorrem, Cenáculo, um local vinculado à igreja católica, espaço cedido para prefeitura para que ocorram as reuniões.

“São convocações, que tem que estar lá quarta-feira e se tu não for tu recebe faltas, se tu não for tu tem que levar atestado, se tu não for, se tu não for, se tu não for... Chego lá - a minha visão, né? Das reuniões, são palestras, vai lá uma pessoa falar o tempo inteiro na tua cabeça, e eu penso assim, aquilo ali é para preencher papelada no final do ano tu ter números, entende? É aquilo ali, eu digo, tá não sou contra porque eu sei existe toda uma parte burocrática em qualquer lugar do mundo e qualquer... né, na tua casa, né existe. Só que tu pode fazer direito, né? [...] E aí tu vai lá que eu vi um monte de coisa, eu quero saber cadê a orientação daquilo ali, né? Cadê a orientação? A gente falou, por exemplo de... porque são assuntos que as equipes escolheram, tá? Eu achei legal isso, nesse ano melhorou isso, então são assuntos que a gente pediu. Tá, melhorou um pouco (risos), só que aí os assuntos que a gente pediu, que nós pedimos, chegaram lá e pessoas palestraram e palestraram sobre aquilo, por exemplo dois assuntos pontuais: um era sobre o sofrimento do servidor, tu tem que dizer que tu tá sofrendo, tá? Tu tem que externalizar isso, né?! Tu não pode ficar incubando, porque isso inclusivo é a orientação que a gente dá para as pessoas que a gente atende aqui, porque se não aquilo ali vira uma bola de neve e estoura de algum jeito, tá, entendemos isso. E aí foi essa a palestra, tá? Só que assim óh, não me serviu de nada, porque aí tá, eu externalizo e eu faço o que com isso? Eu externalizo pra quem? Quem que vai me socorrer? Quem que vai me acolher? Se eu não puder ir em uma reunião do Cenáculo, porque eu tô

de saco cheio, canalizei tudo que eu pude? Quem vai me proteger que eu não fui? Eu não tenho atestado, eu só quero ficar em casa?! Não teve essa resposta, porque não é essa a função da reunião, entende? A função da reunião é ela existir e tu poder contar e tirar foto, sabe?! É a minha visão, digamos pessimista.” (T3)

É compreensível que deva existir a necessidade do cumprimento de números mínimos, ações realizadas e normas que a gestão deve seguir para que seja possível o financiamento dos serviços e a manutenção dos CAPS, contudo, o cumprimento de metas não deveria restringir-se a ações superficiais e sem sentido para a prática dos servidores. É possível perceber o desamparo do trabalhador em relação a questões como falta de escuta e apoio em momentos de vulnerabilidade e fragilidade, deixando trabalhadores de saúde mental debilitados e desamparados em relação a sua própria saúde mental.

Machado, *et al* (2018), investigou sobre as formas de mobilização subjetiva de trabalhadores de um CAPS ad e encontrou no discurso dos participantes a falta de valorização e apoio dos superiores hierárquicos em relação ao sentido do trabalho, o que implica na construção da identidade desses sujeitos e no seu engajamento com o trabalho que realizam. Ainda no mesmo estudo, foi possível identificar que a gestão foi pouco apoiadora do serviço e que as burocracias acrescentadas ao trabalho são uma forma de limitação do desejo do trabalhador.

Para Dejours:

“[...] não se pode mensurar o trabalho com objetividade. Mensura-se, certamente, mas o que se mede é o resultado do trabalho, nunca o trabalho em si.” (Dejours, 2022a, p. 58).

No caso do CAPS, há como mensurar o número de atendimentos, visitas domiciliares, grupos e oficinas realizados, contudo, o que se mede não é o trabalho em si, pois o trabalho atravessa as ações, as escutas, o tempo, as discussões e as relações que são imensuráveis.

Cunha (2014), em um estudo com trabalhadores de um CAPS, percebeu em relatos o sentimento de distanciamento dos trabalhadores para com os superiores. A comunicação não ocorre de forma clara e direta, e sim por meio de recados e intermediários, o que causa insegurança e desmobilização dos trabalhadores.

À medida em que os trabalhadores encontram obstáculos e dificuldades no campo laboral que podem os fragilizar e adoecer-los, Dejours teoriza sobre as maneiras de enfrentamento ao sofrimento, que será abordado no capítulo seguinte.

7.3 Estratégias defensivas individuais e coletivas: afeto coletivo e distração individual como enfrentamento ao sofrimento

As estratégias defensivas, em PDT, são os mecanismos que o trabalhador encontra para modificar e transformar o trabalho na intenção de minimizar, atenuar e combater os efeitos do sofrimento, muitas vezes banalizando e negando situações problemáticas. Com a dificuldade frente a pressões organizacionais irredutíveis, os trabalhadores conseguem - graças às suas defesas - minimizar suas percepções sobre a realidade dessas situações, causadoras de sofrimento (Dejours, [1994] 2009).

Dejours teoriza dois tipos de estratégias defensivas, são elas: estratégias defensivas *individuais* e estratégias defensivas *coletivas*. A primeira diz respeito a cada indivíduo, ações e pensamentos que não necessariamente tem um objeto físico. Já a segunda depende das condições externas construídas em comunidade e conta com os esforços de todos para lutar contra os efeitos desestabilizadores (Dejours, 2022b).

É possível pensar que as relações sociais no trabalho e as estratégias defensivas coletivas estão intimamente ligadas, uma vez que quanto maior a confiança, afeto e cuidado os trabalhadores têm entre si, maiores são as possibilidades de criação de melhores estratégias coletivas de enfrentamento ao sofrimento. A comunicação foi uma estratégia fundamental que apareceu no discurso de diversos participantes.

“É, a gente procura nas reuniões de quarta-feira tentar organizar, vê o que que tá acontecendo com o colega, assim, a gente põe pra fora na reunião e se ajuda ali, um ajuda o outro, dá conselho, a gente se ajuda bastante assim. É isso, as reuniões de equipe a gente põe tudo ali, não só os pacientes, só os casos, a gente fala da gente também, que ajuda a gente a soltar um pouco aquilo que tá ruim né?” (T6)

“[...] Porque veem como a equipe é unida, como a gente tem essa... e até essa liberdade como eu te falei, de daqui a pouco perceber “olha o fulano não tá legal, tá com problema, tá né, isso tá acarretando mais problemas pra a equipe, tá trazendo um certo desconforto”, a gente conversa, a gente tenta ajudar a ver como é que... né?! Até a questão às vezes do horário, da disponibilidade, “Olha fulano tá com problema, vai consultar, hoje não tá legal”, não tem problema, eu vou atender né, aquela... aquela agenda dele, vou tentar ajudar. Um ajuda o outro, isso é muito bom, isso a gente tem essa parceria sempre, é uma característica que eu percebo no CAPS Porto” (T8)

As reuniões de equipe, para os trabalhadores do CAPS de um estudo de Kolhs, Olschoswsky e Ferraz (2018), são um dispositivo de enfrentamento do sofrimento, sendo um espaço livre, de diálogo, debate, acolhimento, através da comunicação, torna-se possível se estabelecer laços de cooperação e proteção com os colegas.

“As conversas... ter a reunião de equipe. Aqui é diferente de lá, porque é isso, é promissor, tu escuta, tu vê, “ah mas é verdade, aquela paciente pode ser por aí mesmo...” A troca que se tem né, na reunião, na mesinha ali com os estagiários ou até mesmo entre nós, é muito bom. E é isso, a gente parece assim que divide. [...] mas tem certas coisas que não dá pra gente ficar calada né, porque é isso, se tá aqui (aponta para o coração), vai transbordar aqui. E tem que se falar, isso é gratificante com a equipe do Porto. As divisões que nós temos, as conversas né, não só do trabalho.” (T9)

“Acho que a nossa relação de afeto e de amizade é - para mim - é melhor coisa que se tem, né?! Eu vejo muitas vezes e acho que cabe destacar aqui, é... as colegas, os colegas quando tem aquele momentinho que não tem usuário, que a gente já liberou os grupos, que às vezes a gente tá rindo, brincando, falando coisas aleatórias, é um momento muito importante pra a gente poder se fortalecer, porque a gente lida com situações muito pesadas no cotidiano, né?! Essas situações. Ninguém procura o CAPS pra dizer que tá feliz, e que tá bem. As pessoas procuram CAPS é com sofrimento profundo, e eu até hã... diria que muitas das vezes que nós atendemos as pessoas, a gente vai até o inferno que a pessoa tá vivendo e volta, e a gente precisa voltar, é... sair desse inferno, trazendo a pessoa um pouquinho acima, e a gente tem que voltar para o patamar de equilíbrio. Sair desse inferno que ela tá nos trazendo. Então, a estratégia mais interessante assim coletiva que eu vejo é justamente essa relação de afeto, de desopilar, de poder sorrir, de poder falar de outras coisas ou até mesmo de estudar muitas vezes, porque a gente se encontra, senta para estudar um artigo científico, isso também nos cuida, né?!” (T4)

Frente às situações problemáticas da organização do trabalho, os trabalhadores encontram em si o acolhimento possível para sobreviver à carga mental que o trabalho no CAPS exige. Compartilhar sobre os casos atendidos com os colegas é uma forma de minimizar os efeitos que a escuta traz sobre si e sua própria vivência. Dividir com os colegas angústias próprias, que podem ter a ver ou não com o trabalho, cria um ambiente de confiança e afeto para a equipe.

A construção de laços afetivos entre a equipe possibilita que os trabalhadores sintam-se apoiados e através da cooperação, solidariedade e confiança consigam resolver da melhor forma situações desafiadoras, esse movimento favorece à mobilização subjetiva (Machado, *et al*, 2018).

“Então assim, aniversário de todo mundo. Nós tivemos um estagiário que se despediu de nós umas cinco vezes, e em todas teve almoço, teve festa.

Antigamente, agora a gente não tem feito, mas por exemplo, a última reunião do ano de equipe a gente fazia na praia, então a gente ba... Não, isso aí a gente tem bastante, coletivo assim, se junta.” (T3)

“[...] E teve uma situação esse ano, que acho que não foi uma estratégia pensada - com certeza não foi - mas eu acho que sem querer acabou sendo também, né?! As coisas são assim, tudo tem um lado que a gente faz pensado e um lado que não, e eu acho que essa foi a que mais deu certo, que durou mais tempo e que não foi pensado pra isso, que foi a festa junina.[...] Chegou no dia, eu fiquei assim, perplexa. Foi uma festa lindíssima, pessoal se organizou coletivamente.” (T1)

“Ultimamente a gente... a gente faz algumas coisas assim, às vezes a gente organiza “ah vamos fazer um almoço aqui no CAPS” aí a gente faz uma confraternização entre nós. A gente sai daqui e algumas vezes sai daqui e vai em outro lugar, vai em um barzinho, vai em algum lugar... acho que... de estratégias, não sei, a gente...(pausa) acho que a gente fazia mais coisas assim que... a gente fazia documentos, a gente organizava, todo mundo assinava, todo mundo pensava junto, a gente pensava “vamos fazer um evento?” Todo mundo se comprometia em fazer, as atividades coletivas no território são super importantes e hoje parece que não tem esse envolvimento que tinha antes, e eu penso que isso é uma estratégia que facilitava a nossa, também nosso funcionamento, e aliviava esse sofrimento né?!” (T2)

A equipe entende como estratégias coletivas as ações no serviço como festas, confraternizações, almoços, reuniões de equipe até documentos e reivindicações coletivas realizadas por todos, mesmo que este último esteja frágil atualmente. Foi possível - durante a coleta - ouvir sobre o carinho, afeto e cuidado de um com outro dentro da equipe.

“[...] a T8 disse, sempre dizia assim, quando tu não tá bem, mesmo que seja o teu - que a gente tem plantão de acolhimento - mesmo que seja teu plantão de acolhimento, não acolhe tá? Pede ajuda, troca, faz alguma coisa, porque às vezes tu não tá bem [...]” (T3)

“[...] e eu acho que o CAPS hoje tem uma uma relação interpessoal muito afetiva, muito boa, e de muito comprometimento de um modo geral, é comprometimento com as pessoas, e isso para mim é um fator assim, de preservação coletivo mas que implica no individual também, porque quem cuida do cuidador? Bom, nós nos cuidamos. Quando uma colega, um colega tá fragilizado a gente vai conversar, vai saber o que tá acontecendo. Eu vejo sempre as pessoas da equipe é... se colocando muito à disposição, indo muitas vezes até a casa do colega, da colega, né?! Pra, pra ter um cuidado com aquela pessoa, e isso para mim é algo extremamente potente para nossa saúde mental, porque se não fosse isso, já tivemos pessoas muito adoecidas aqui e temos ainda né, fragilizadas, mas eu acho que se não fosse esse cuidado que a gente procura sempre manter do grupo a gente estaria muito mais fragilizado, né?! Porque um cuidado externo a gente não tem. O cuidado quem promove somos nós mesmos, nos abraçando nas nossas próprias fragilidades.” (T4)

Para a psicodinâmica do trabalho, as estratégias de defesas são necessárias para a continuação do trabalho e adaptações às demandas que geram sofrimento. As estratégias de defesas coletivas são utilizadas e acessadas em momentos em que os recursos próprios dos indivíduos esgotam-se, quando os trabalhadores, sozinhos, não são capazes de superar as dificuldades da organização do trabalho de maneira individual (Dejours, 2009; Dejours, 2015).

Na análise dos resultados foi possível perceber que os participantes priorizam a comunicação como uma estratégia defensiva coletiva, acolhendo-se e escutando-se quando necessário, de maneira afetiva, em situações pessoais e também de organização do trabalho, repensando processos de trabalho nas reuniões de equipe. A pesquisa de Silva (2016), em contraponto, observou que a equipe participante utilizava o não falar e o não se reunir como estratégia defensiva, bem como as faltas no trabalho, havendo uma ruptura dos desejos, anseios e entendimentos das atividades que deveriam ser realizadas no serviço.

Estratégias coletivas como falar, expressar-se, 'relaxar', discutir e compartilhar angústias entre a equipe também foram os resultados da pesquisa de Kolhs, Olschoswsky e Ferraz (2018), no estudo desenvolvido em um CAPS ad III com 23 participantes. Já como estratégias de defesa individual, os participantes relataram a racionalização como principal forma de enfrentamento ao sofrimento.

As estratégias de defesas individuais se dão no contexto do trabalho e fora dele. Uma das estratégias individuais que Dejours cita é a proteção, ou seja, a tentativa de transformar a angústia através da falta de pensamento e reflexão acerca do assunto. Contudo a tentativa de não pensar é árdua, e pode colocar o trabalhador em um lugar de devaneio que nem fora do trabalho, o sujeito consegue abaixar suas defesas. Dejours chama de *autoaceleração*, a estratégia de desempenhar - em um tempo suficientemente elevado - as tarefas do trabalho, com o intuito de inibir os pensamentos reflexivos e angustiantes (Dejorus, 2022b). Silva (2016), percebe que a sobrecarga de trabalho, aumento de demanda no serviço e os trabalhadores realizando mais de uma tarefa ao mesmo tempo são estratégias defensivas para não pensar sobre o sofrimento vivenciado por eles na rotina do trabalho. Pode-se pensar que esses trabalhadores estejam utilizando da autoaceleração como estratégia de enfrentamento ao sofrimento.

Na análise realizada, foi possível perceber que alguns profissionais trazem a necessidade de deixar fora do CAPS o que não é do serviço, contudo, é possível observar um discurso de descanso e cuidado de si, não de autoaceleração.

“E aí eu sempre procurei não ficar, não levar essas coisas pra dentro de casa, porque eu tenho dois filhos, né?! Tem um casal. Então eu procurei sempre não levar essas coisas pra dentro de casa. Então a estratégia que eu tinha era qual?! Sair do CAPS e ir caminhando até em casa, eu penso... a minha ideia, né, que até chegar em casa eu ia diluir aquilo ali, eu gosto de caminhar, daqui a pouco eu olho uma loja, não sei o que... não chegar com esse peso lá, e eu consigo até, às vezes não (risos), mas consigo a maioria das vezes.” (T3)

“[...] chegar aqui e separar, o que é de casa tá em casa, o que é daqui vai começar ou vai iniciar. E eu acho que eu sou uma pessoa que tem muita fé assim, sabe?! Eu sei que religião a gente não.... mas eu acredito em Deus, né?! Eu acredito muito em Deus.[...] eu acho que uma das maneiras realmente é esquecer tua vida lá fora, tu tá aqui dentro trabalhando num CAPS, atendendo esses doentes, depois vai sair daqui, tu vai, tua vida não de novo, né?!” (T5)

“Então essas coisas me impactam bastante, mas eu T7 saio daqui, claro... eu não levo os problemas junto comigo, eu sei que aquilo ali aconteceu mas aí eu chego em casa e tem uma uma válvula de escape, o que que é? Faço um chimarrão, pego o meu crochê, alguma coisa para disbitolar pro outro dia chegar com a cabeça fresca.” (T7)

Nesse trecho pode-se pensar que a partir das relações, os trabalhadores mantêm o estado de normalidade para enfrentar o adoecimento. Outras estratégias individuais citadas pelos participantes foram atividades de lazer, como leituras, atividades manuais, terapias, momentos em família e amigos, passeios, práticas de terapias integrativas e complementares, cozinhar, ouvir música, entre outros. É válido destacar que todos os participantes responderam a esta pergunta com estratégias próprias, sem dificuldade de encontrar atividades de seu interesse para além do trabalho.

Meireles (2013), em sua dissertação com trabalhadores de um CAPS ad, encontrou no discurso dos sujeitos cinco categorias de sofrimento no trabalho, elas foram: falta de conhecimento para atuar no serviço; sobrecarga de trabalho; escassez de recursos humanos e materiais; ausência de prescrito que oriente o serviço e tipo de demanda do CAPS ad. Os resultados corroboram com os achados da atual pesquisa, em que os participantes referem situações sobre a segunda e terceira categoria do estudo de Meireles. Referente às estratégias defensivas, a autora identificou quatro estratégias em comum entre alguns dos participantes, sendo elas:

conversar com os colegas; desligar do CAPS ad; organizar o trabalho; trabalhar com bom humor.

Os resultados apontam que muitos trabalhadores utilizam como estratégias defensivas individuais o desligamento da tarefa ou descolamento do trabalho quando sai do CAPS, contudo, Dejours afirma que: “O trabalho não cessa no ateliê, na fábrica ou no hospital. Ele coloniza toda subjetividade” (Dejours, 2012a, p. 54).

O estudo de Machado, *et al* (2018), encontrou dados de que os trabalhadores já apresentam estratégias defensivas frente a situações já conhecidas que anteriormente foram fonte de sofrimento, aprendendo assim melhores maneiras de enfrentamento.

A idealização que os trabalhadores possuem sobre o trabalho é reconhecida como um fator de sofrimento, uma vez que o trabalho prescrito nunca é o suficiente, os trabalhadores sentem-se angustiados quando percebem que não é possível dar conta das demandas exigidas (Kolhs, Olschoswsky e Ferraz, 2018).

“Trabalhar no CAPS é um trabalhar radical. Ali, quase não há enquadramento protetor para os profissionais e as fronteiras entre as vidas profissional e pessoal são extremamente sutis.” (Lancman, 2008, p. 199-200).

A ideia de separar-se do trabalho, no CAPS, é dificilmente colocada em prática. O trabalhador pode desejar separar-se da demanda do serviço, contudo, ela está intrinsecamente ligada ao sujeito e a sua identidade. As estratégias defensivas surgem com o propósito de afastar o sujeito do sofrimento, e como consequência, tornar o trabalho possível. Os participantes relatam estratégias de afastamento, porém, a demanda de trabalho sempre é levada para casa, uma vez que é através do reconhecimento no trabalho - tema que será abordado a seguir - que o trabalhador constitui-se e constrói sua identidade.

7. 4 Reconhecimento como promotor de mobilização subjetiva

No capítulo dois, referente às relações do trabalho, foi citado brevemente sobre a falta de reconhecimento de figuras hierárquicas e o quanto isso influencia na mobilização subjetiva do trabalhador. No capítulo presente será aprofundada a discussão sobre o reconhecimento e sua importância para o trabalhador de saúde mental.

À medida em que o trabalhador contribui para o trabalho e para o serviço, mesmo com todos os riscos assumidos, espera-se uma retribuição. Essa retribuição

não é apenas material - como um aumento salarial -, mas tem caráter simbólico. Em psicodinâmica do trabalho, a retribuição assume um cunho preciso, o do reconhecimento (Dejours, 2022b).

Para ter a eficácia simbólica, o reconhecimento passa por julgamentos de *utilidade* e de *estética*. O primeiro é o julgamento nos âmbitos social, econômico e técnico que neste trabalho dizem respeito aos superiores gestores municipais como prefeita, secretária de saúde e coordenadora de saúde mental do município e também os usuários do CAPS, mantendo uma hierarquia. Já o segundo, refere-se ao julgamento proferido por aqueles que conhecem a fundo o trabalho - que avaliam se o trabalho é bem feito -, os colegas e pares. Este concede um retorno e o sentimento de pertencimento ao coletivo (Dejours, 2022b).

Foi possível, através da análise dos resultados, identificar que os trabalhadores não recebem reconhecimento vindo dos gestores municipais, para além disso, há fatores negativos quanto ao trabalho realizado, como a pressão por maiores resultados e números de atendimentos. Contudo, todos os participantes afirmaram que percebem reconhecimento por parte dos usuários e ou familiares atendidos no CAPS:

“Por parte dos usuários e dos familiares sim, eles demonstram muito, muito... Toda hora, por exemplo, eu tava doente: “tu tá bem?”, “tu tá melhor?” Eles demonstram interesse pela gente e o próprio reconhecimento de dizer “olha, ba, como vocês nos ajudam aqui” e tal, o tempo todo tem uma retribuição sim dos usuários e dos familiares né.” (T2)

“Ano passado eu ganhei um porta canetas feito pela própria usuária, um artesanato, coisa mais linda, chocolate, então assim - claro que isso não é necessariamente reconhecimento do teu trabalho - mas é um reconhecimento do teu afeto né?! Tipo tu me dá afeto eu te devolvo afeto de alguma maneira [...]” (T1)

Nesses relatos é possível identificar que, por parte dos usuários, os trabalhadores citam situações em que sentem reconhecimento pelo trabalho realizado. Com trocas de afeto, objetos feitos à mão e palavras de agradecimento, os participantes relatam que essas situações são fundamentais no cotidiano, sentindo essa retribuição simbólica.

“Ah, identifico, identifico, e tem situações assim ó, que nem... “Ah eu quero ir lá pra T7”, isso me deixa... me deixa engrandecida, mas não mais do que a equipe, entende? Eu fico feliz quando alguém tem como a referência da T7, mas eu, eu coloco a T7 como qualquer outra pessoa a mesma referência.” (T7)

“Ela me encontra na recepção e diz “ah eu tenho que lhe abraçar” (risos), e eu digo “tá bem, vamos nos abraçar”. Então tem esses retornos assim, isso né, é pensar um pouquinho diferente do que já foi feito até agora, né?! [...] Então, tenho, ponto, esses retornos. Graças a Deus, com a benção do Senhor (risos), se não eu ia ficar muito triste, não ajudar ninguém aqui dentro (risos) (T9)

Glanzner, Olshowsky e Kantorski (2011), constataram que o reconhecimento do usuário e o sucesso do tratamento são fontes de satisfação e prazer dos trabalhadores do CAPS.

Cunha (2014), identificou reconhecimento por parte dos usuários e dos pares, pessoas que convivem no serviço, que podem de fato conhecer as qualidades do trabalho. Os participantes relataram crescimento pessoal à medida que tem contato diário com a população atendida, trazendo sentido e retribuição simbólica aos trabalhadores.

O reconhecimento vindo dos usuários ressignifica o trabalho, dá sentido e mobilização subjetiva para os trabalhadores, o que torna possível transformar o sofrimento em prazer. Em sua obra mais recente, Dejours cita: “O reconhecimento pode transformar o sofrimento em prazer. O reconhecimento que propicia ao trabalho o seu sentido subjetivo.” (Dejours, 2022b, p. 38).

É fundamental destacar que o julgamento tanto de utilidade quanto estético, é sobre o *fazer* e não sobre a pessoa, ou seja, julga-se aquilo que o sujeito faz, seu trabalho, sua obra, e não suas características e seu ser. Todavia, mesmo que o reconhecimento diga respeito sobre o fazer, ele é ponto essencial para a identidade subjetiva do trabalhador. Através do reconhecimento e da transformação do sofrimento em prazer, o trabalhador inscreve registros na sua personalidade o que gera ganhos individuais na sua identidade (Dejours, 2004; Dejours 2022b).

Para que seja possível o reconhecimento, é necessário o julgamento de pares, que só é possível caso haja um coletivo, ou seja o *outro* (Dejours, 2004). Através da análise do conteúdo das falas dos participantes, foi possível perceber que há um discurso coletivo implícito na maioria das falas, onde os trabalhadores colocam-se como sendo o próprio serviço, tornando o trabalho possível apenas pois mantém-se o coletivo.

Na fala de um participante a seguir, foi visível a dicotomia entre o prazer que se tem ao ter o reconhecimento de algum usuário sobre seu trabalho e o sofrimento pela falta do mesmo em relação à gestão municipal:

“Mas pensar que essa relação de afeto com usuário ela nos tonifica psiquicamente, entre aspas, no sentido de que a gente consegue ver a evolução da pessoa, né?! Uma melhora do sofrimento, é... eu acho que essa é uma grande gratificação que acaba repercutindo num cuidado também, porque é onde eu me desloco em termos de foco, como eu disse antes, né?! Eu penso: “Poxa, valeu a pena. Por mais difícil que foi o dia, por mais complicado que tenha sido digerir uma mensagem, uma informação que chegou da gestão, mas valeu a pena ter cuidado daquela pessoa que chegou sofrendo tanto e conseguiu ficar melhor ao longo do dia ou de um período” (T4)

No relato de T4 é possível perceber que o prazer e o sofrimento são ligados intrinsecamente e acontecem de maneira mútua no trabalho. O participante refere que a satisfação em perceber a evolução de um usuário é compensatória a todo estresse e angústia causado por uma mensagem vinda da gestão.

A transformação do sofrimento em prazer, só se torna possível quando há reconhecimento, pois para Dejours (2004), sem o reconhecimento não há sentido, restam apenas o sofrimento patogênico e as estratégias defensivas o que leva inevitavelmente à desmobilização do trabalhador (Dejours, 2004).

O estudo de Kolhs (2017), em um CAPS ad III, realizado com vinte e três participantes, analisou os resultados como a coordenação participativa, a criatividade e liberdade, a cooperação em equipe, o reconhecimento da equipe e do usuário, a resolubilidade do trabalho e a identificação com a área de atuação como vivências de prazer para os trabalhadores. Já enquanto vivências de sofrimento, o estudo encontrou como resultado a frustração entre o real e o prescrito, o modelo biomédico, a estigmatização e preconceito com os usuários e a limitação da RAS.

O reconhecimento é o que possibilita a transformação do sofrimento em prazer, através de um processo de valorização do esforço e do próprio sofrimento experienciado na realização do trabalho. Esse processo propicia a construção da identidade do sujeito e transforma as vivências de sofrimento em vivências de prazer e de realização de si mesmo, e somente assim o trabalho pode ser fonte de saúde (Mendes, 2007).

Visto que o reconhecimento está relacionado à vivências de prazer, é possível pensar que ele é fundamental para que os trabalhadores engajem-se nos processos

de trabalho, mantendo a motivação e mobilização subjetiva na dinâmica da equipe, possibilitando a construção da identidade subjetiva de cada sujeito.

7.5 Trabalho e a possibilidade de construção da identidade subjetiva

O uso da criatividade na transformação do sofrimento em prazer, leva o sujeito à ganhos em sua identidade. O conceito difere-se da personalidade que antes era central em psicopatologia do trabalho. Na psicanálise, a personalidade e o caráter são construídos a partir das vivências na infância e se caracterizam como estrutura do sujeito, uma estabilidade, ou seja não invocam riscos a uma crise psíquica e ou descompensação. A noção de identidade, para Dejours, provoca essa tensão entre o que vem do passado e o que pode atualmente desestabilizar o sujeito. Dessa forma, o autor compreende que a identidade jamais é definitivamente conquistada (Dejours, 2004).

O sujeito em adoecimento psíquico passa por uma crise patológica que implica sempre em uma crise de identidade. A identidade tem como ameaça a alienação e Dejours cita os três tipos de alienação, proposto por Sigaut (1990 *apud* Dejours, 2004), para aproximar sua teoria do triângulo da identidade - ego, real e outro - da psicodinâmica do trabalho, são elas: *alienação mental*, *alienação social* e *alienação cultural*. A *alienação mental* ocorre quando o sujeito isola-se do real e do outro simultaneamente, sendo condenado à solidão. A *alienação cultural* ocorre quando o reconhecimento recíproco entre o sujeito e o outro separam-se do real, esse reconhecimento então, é ilusório, ou até mesmo um delírio coletivo (Dejours, 2004).

Por último, a *alienação social* é a mais relevante e comum quando se pensa em psicodinâmica do trabalho, que ocorre quando o sujeito mantém uma relação de verdade com o real, porém, sem qualquer tipo de reconhecimento por parte do outro, é destinado a manter sozinho um relacionamento com o real. O sujeito acaba por duvidar da realidade e do seu relacionamento com o real, o que consequentemente o faz duvidar de si próprio, caminhando em direção à depressão. Outro caminho possível é a convicção de que apenas ele é capaz de realizar e legitimar suas ações, sendo acompanhado por um sentimento de injustiça e perseguição, que o leva a um estado de paranóia (Dejours, 2004).

Ainda apoiado em Sigaut (1990 *apud* Dejours, 2004), Dejours refere que a identidade é indissociável da técnica, uma vez que a relação com o real depende da

utilização de uma técnica. Em PDT, a técnica cumpre uma especificidade do trabalho e todo trabalho necessita de uma mobilização subjetiva. A mobilização atravessa a subjetividade e o trabalho advém do novo, da descoberta e da criatividade. Para que o sofrimento seja transformado é essencial a presença do reconhecimento, formando-se assim o triângulo da psicodinâmica do trabalho: *sofrimento, trabalho, reconhecimento* (Dejours, 2004).

Na análise dos dados da presente pesquisa foi possível perceber que a maioria dos trabalhadores enfrentaram dificuldades na reflexão sobre sua identidade, fugindo do questionamento sobre sua visão de si e retornando para suas tarefas realizadas. Outros participantes colocaram-se em lugar de vulnerabilidade refletindo sobre sua formação enquanto sujeito e a influência que o trabalho tem em sua vida pessoal, percebendo o papel fundamental do trabalho para a construção de sua identidade, como os trechos a seguir:

“Faz parte do nosso ser, pra mim é talvez a maior das minhas expressões da minha subjetividade, do meu modo de ser. E entra nessa questão do cuidado né, então, o cuidado, não só o cuidado com o usuário, não só o cuidado com os familiares, mas também o cuidado que a gente tenta ter com a equipe né, pensando no meu lado, o cuidado que eu tento ter com as pessoas com quem eu me relaciono, minha rede de afeto também, então acho que o meu trabalho assim, tem tudo a ver com a minha expressão da minha subjetividade, eu sou quem eu sou, também pelo meu trabalho né, basicamente pelo meu trabalho e eu acho que é isso. [...] Isso influencia no meu modo de ser, então eu transponho isso em outras... na minha vida, enfim em outras áreas da minha vida também né, então dessa forma eu penso [...]” (T2)

“[...] É muito mais humano, é... e simbólico, do que uma escolha de uma profissão e de um ofício pra cumprir um protocolo. Cuidar de vidas humanas que trazem um sofrimento da alma, que não é um sofrimento que com analgésico alivia a dor, né?! Mas é uma perspectiva de vida, uma perspectiva de mundo, que fica afetado pela doença e que traz o maior sofrimento - na minha opinião - acerca da própria existência humana é um transtorno mental. Então, acho que tá intrinsecamente ligado com a minha identidade pessoal, que é poder fazer alguma coisa pelo ser humano.” (T4)

Na análise dos dados da presente pesquisa foi possível perceber que a maioria dos trabalhadores enfrentaram dificuldades na reflexão sobre sua identidade, fugindo do questionamento sobre sua visão de si e retornando para suas tarefas realizadas. Outros participantes colocaram-se em lugar de vulnerabilidade refletindo sobre sua formação enquanto sujeito e a influência que o trabalho tem em sua vida pessoal, percebendo o papel fundamental do trabalho para a construção de sua identidade.

Para Mendes (2007), a mobilização subjetiva é o processo pelo qual o sujeito se engaja no trabalho, utilizando sua subjetividade e sua inteligência para transformar situações causadoras de sofrimento. A partir de recursos próprios e de espaço público de discussões, é possível que o trabalhador ressignifique situações geradoras de sofrimento em situações geradoras de prazer, contudo esse processo envolve a dinâmica coletiva.

O estudo de Athayde e Hennington (2012), escutou na fala de um trabalhador o desejo pelo trabalho no CAPS por sua função social, devido aos princípios e ideologia da Reforma Psiquiátrica, dando um sentido diferenciado ao trabalho, que em outros locais - mesmo que com maior remuneração monetária - não atribui o mesmo valor simbólico.

A conquista da identidade - que exige o reconhecimento sobre o fazer, não sobre o ser -, jamais é possível. Mesmo que haja reconhecimento e mobilização subjetiva, o sujeito está sempre em constante risco à crise identitária, pois o prazer e o sofrimento são inerentes um ao outro na dinâmica do trabalho.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo visou conhecer as vivências subjetivas de trabalhadores de um CAPS no interior do Rio Grande do Sul, a partir da perspectiva da psicodinâmica do trabalho e identificar a presença da lacuna entre o trabalho real e o prescrito, bem como identificar se os trabalhadores utilizam estratégias defensivas, individuais e coletivas. Os objetivos foram alcançados a partir dos resultados e análise de conteúdo das falas dos participantes.

Os resultados foram discutidos a partir do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho de Dejours e dividiram-se em quatro categorias, sendo elas: Relações: a cooperação entre a equipe e o embate com a gestão; Estratégias defensivas: afeto coletivo e distração individual como enfrentamento ao sofrimento; Reconhecimento como promotor de mobilização subjetiva e Trabalho e a possibilidade de construção da identidade subjetiva. O referencial teórico escolhido foi de extrema importância para alcançar os objetivos propostos e pensar nas categorias apresentadas, uma vez que a partir da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho é possível identificar as fragilidades na dinâmica do serviço e da equipe.

Anteriormente à realização da pesquisa, pensava-se encontrar relatos permeados de sentimentos ambíguos entre o prazer advindo da realização do trabalho e do reconhecimento por parte dos usuários, familiares e gestão pública, e o sofrimento advindo de sentimentos como angústia, insegurança, culpa e sobrecarga.

Na realização da pesquisa, os sentimentos de realização e motivação apareceram referentes à relação que os trabalhadores mantêm com os usuários e com a própria equipe de trabalho. Foi possível identificar diversas situações de afeto, cuidado e carinho na dinâmica do serviço, acolhendo-se e escutando uns aos outros nos intervalos que possuem entre uma tarefa e outra.

O trabalho no CAPS é denso e tem uma demanda pesada, que exige do profissional entrega de si e empréstimo de desejo ao outro que está sendo atendido,

que chega ao serviço - muitas vezes - no seu limite psíquico. O funcionamento do serviço, mantendo atendimentos individuais, grupais, oficinas e diversas outras atividades enquanto ainda sustenta plantões de acolhimento portas abertas, exige que o trabalhador espere sempre o inesperado, e esteja sempre preparado para suprir demandas, preenchendo o espaço entre o que se prescreve e o que de fato se vive. Mesmo que seja visível a demanda densa do CAPS, o estudo não encontrou a sobrecarga como um causador de sofrimento nas falas dos trabalhadores, contudo, foi possível perceber nos momentos de observação, trabalhadores com mais demandas do que outros, com maior número de atendimentos e evoluções para realizar.

Vale ressaltar a desordem de papéis observada pela pesquisadora, onde misturam-se evoluções, prontuários, RAAS, bilhetes e diversos outros papéis entre as mesas da equipe, bem como nos murais e quadros, sendo que essa desordem poderia ser facilmente resolvida com a padronização de um sistema comum da cidade, online, que possibilita a comunicação entre os serviços da rede. Contudo, essa não foi uma demanda trazida pelos trabalhadores, que encontraram - com criatividade - uma forma de trabalhar de maneira organizada em meio a tantos papéis.

Ainda como pressupostos, pensava-se que as entrevistas proporcionariam momentos de catarse para os trabalhadores, com reflexões sobre suas estratégias defensivas e sua construção de identidade, porém, os trabalhadores relataram suas vivências com tranquilidade em seu discurso, muitos resistindo à reflexão.

Os trabalhadores referiram maior sentimento de angústia sobre as questões advindas da relação com a gestão municipal, com sentimentos de invisibilidade, desvalorização e impotência, presos à autocracia e a decisões autoritárias. Todavia, nas situações relatadas sobre a relação entre a equipe, houveram sentimentos como afeto, cuidado, suporte e acolhimento uns com os outros, percebendo o reconhecimento - que falta pela gestão - nos pares.

A utilização do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho, proporcionou o entendimento sobre a dinâmica entre o prazer e o sofrimento dos trabalhadores, sendo fundamental para a realização dessa pesquisa e para o cumprimento dos objetivos estabelecidos. Ademais, fica explícito a necessidade de mais estudos, com

trabalhadores de CAPS, que utilizem o mesmo referencial, para discussão com maior número de regiões do país e com mais vivências de trabalhadores da rede de saúde mental brasileira.

O estudo teve como limitação o tempo de realização da observação e também o número de entrevistas realizadas. Considera-se importante que mais trabalhadores sejam ouvidos, incluindo outros CAPS da cidade, e que também seja possível a realização de um estudo com entrevistas grupais, utilizando de fato a metodologia da pesquisa em psicodinâmica do trabalho, proporcionando um espaço para que os trabalhadores reflitam coletivamente, pensando na melhora da dinâmica de trabalho nos Centros de Atenção Psicossocial da cidade de Pelotas.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, W. L.; CARVALHO, A. F. M.; LEÃO, R. V. Estratégias defensivas contra o sofrimento psíquico entre trabalhadores. **Revista de Psicologia**, v. 33, n. 3, p. 199-204, set.-dez. 2021.
- AZEVEDO, A. P. F.; FIGUEIREDO, V. C. N. Vivências de prazer e sofrimento mental em um Centro de Atenção Psicossocial. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 15(1), jan-mar 2015, pp . 30-42 ISSN 1984-6657 • doi: 10.17652/rpot/2015.1.431.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa edição, 70. 1977.
- BORGES, L. O. As Concepções do Trabalho: um Estudo de Análise de Conteúdo de Dois Periódicos de Circulação Nacional. **RAC**. v. 3, n. 3, Set./Dez. 1999: 81-107.
- BRAGA, F. S.; OLSCHOWSKY, A. Prazer e sofrimento no trabalho dos enfermeiros da saúde mental no contexto da reforma psiquiátrica. **Revista de Enfermagem UFPE online**., Recife, 9(3):7086-94, mar., 2015.
- BRASIL, **Ministério da Saúde**. Saúde Mental no SUS: os centros de atenção psicossocial. Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: **Senado Federal: Centro Gráfico**, 1988.
- BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União** 2017; 14 jul.
- BRASIL. **Ministério da Saúde**. Conferência Nacional de Saúde, 8. Relatório final. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 1986.
- BRASIL. **Ministério da Saúde**. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: Diário Oficial da União, 2012b. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/reso466.pdf>.

BRASIL. **Ministério da Saúde**. Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html

BRASIL. **Ministério da Saúde**. Resolução nº 550, de 22 de março de 2018. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2018/Reso580.pdf>

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001. Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. **Diário Oficial da União** 2001; 9 abr.

CALANDRINI, I. C. L. Processos Políticos da Reforma Psiquiátrica na Itália e no Brasil: Um Mosaico de Inúmeras Injunções. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Faculdade de Serviço Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2020.

CAMPOS, R. T. O.; FURTADO, J. P.; PASSOS, E.; FERRER, A. L.; MIRANDA, L.; GAMA, C. A. P. Avaliação da rede de centros de atenção psicossocial: entre a saúde coletiva e a saúde mental. **Revista de Saúde Pública** 2009;43(Supl. 1):16-22.

COSTA, G. S. O sofrimento do trabalhador do CAPS. Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia. **Centro Universitário UNIFAAT**. Atibaia SP. 39. 2019.

DANTAS, H. L. L.; COSTA, C. R. B.; COSTA, L. M. C.; LÚCIO, I. M. L.; COMASSETTO, I. Como elaborar uma revisão integrativa: sistematização do método científico. São Paulo: **Rev Recien**. 2021; 12(37):334-345.

Dejours, C. (2004a). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. S. Lancman e L. Sznalwar (Orgs.). Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Editora Paralelo 15.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. - reimpressão - Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução de Ana Isabel Paraguay, Lúcia Leal Ferreira. - 6. ed. - São Paulo: Cortez, 2015.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 027-034, Set./Dez. 2004.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo I: Sexualidade e Trabalho**. Tradução de Frank Soudant. - São Paulo: Blucher, 2022a.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo II: Trabalho e Emancipação**. Tradução de Frank Soudant. - São Paulo: Blucher, 2022b.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e**

trabalho. Coordenação Maria Irene Stocco Betiol. 1. ed. - 10. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009.

ENGELS, Friedrich. **Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem.** 1876. Disponível em: http://forumeja.org.br/sites/forumeja.org.br/files/F_ANGELS.pdf . Acesso em: 20 fev. 2023.

FILIZOLA, C. L. A.; MILIONI, D. B.; PAVARINI, S. C. I. A vivência dos trabalhadores de um CAPS diante da nova organização do trabalho em equipe. **Revista Eletrônica de Enfermagem.** 2008;10(2):491-503.

FORTUNA, C. M. (2003). Cuidando de quem cuida: notas cartográficas de uma intervenção institucional na montagem de uma equipe de saúde como engenhoca-mutante para produção da vida. 197p. Tese de Doutorado, Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.

FREUD, S. **A Interpretação dos Sonhos.** Vol. IV Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud. Edição standard brasileira. Rio de Janeiro: Imago, 1996.

FREUD, S. **O mal-estar na civilização.** (1930 [1929]). Edição Standard Brasileira das Obras Completas de Sigmund Freud, vol. XXI. Rio de Janeiro: Imago, 1996.

FREUD, S. **Sobre a psicopatologia da vida cotidiana.** Rio de Janeiro: Editora Imago, 1901.

GUIMARÃES, E. P. S.; OLIVEIRA, F. F. R. (2022). A importância dos serviços substitutivos na vida dos indivíduos com transtornos mentais. **Repositório Universitário da nima.** Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/24934>.

GUIMARÃES, J. M. X.; JORGE, M. S. B.; ASSIS, M. A. (In)satisfação com o trabalho em saúde mental: um estudo em Centros de Atenção Psicossocial. **Ciência & Saúde Coletiva**, 16(4):2145-2154, 2011.

HELOANI, R.; LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 077-086, Set./Dez. 2004.

IANNI, O. O Mundo do Trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, 8(1):2-12, janeiro/março 1994.

KOLHS, M.; OLSCHOWSKY, A.; FERRAZ, L. Sofrimento e defesas no trabalho em um serviço de saúde mental. **Revista Brasileira de Enfermagem.** 2019;72(4):954-61.

LANCMAN, S. **Políticas públicas e processos de trabalho em saúde mental.** Brasília: Paralelo 15, 2008.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2003, vol. 6, pp. 79-90.

LHUILIER, D. Trabalho. **Psicologia & Sociedade**, 25(3), 483-492, 2013.

LOPES, M. C. R. Subjetividade e trabalho na sociedade contemporânea. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7 n. 1, p. 91-113, mar./jun.2009.

MINAYO, M. C. S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**. São Paulo (SP), v. 5, n. 7, p. 01-12, abril. 2017.

MINAYO, M. C. S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**. São Paulo (SP), v. 5, n. 7, p. 01-12, abril. 2017.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14a ed. São Paulo: Hucitec; 2014.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MORAIS, A. C. A. Saúde mental e estilo de vida dos profissionais do CAPS do Tocantins. Dissertação de Mestrado. Centro Universitário Adventista de São Paulo (UNASP). São Paulo. 71. 2020.

Organização Internacional do Trabalho. Conferência Internacional del Trabajo, 87., 1999, Ginebra. Trabajo decente. Ginebra: OIT, 1999. 92 p. Memoria del Director General.

Organização Internacional do Trabalho. Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social / Organização Internacional do Trabalho - Genebra: OIT, 2015. ISBN: 978-92-2-829683-9.

OSIELSKI, T. P. O. Saúde Mental e a Influência no Cotidiano em Residentes Multiprofissionais. Trabalho de Conclusão de Residência. Programa de Pós-Graduação Universidade Federal de Santa Maria Residência em Área Profissional da Saúde Uni e Multiprofissional em Saúde Mental no Sistema Público de Saúde. Santa Maria, 2022).

PREFEITURA MUNICIPAL DE PELOTAS. **Secretaria Municipal de Saúde**. Carta de serviços públicos prestados pela secretaria municipal de saúde de Pelotas. Versão 2. 12 de junho de 2023.

ROSSATO, M.; MARTÍNEZ, A. M. A metodologia construtiva-interpretativa como expressão da Epistemologia Qualitativa na pesquisa sobre o desenvolvimento da subjetividade. **Investigação Qualitativa em Educação**. Atas CIAIQ 2017.

SANTOS, M. S. C.; BRANDÃO, L. E. T.; MAIA, V. M. Decisão de escolha de carreira no Brasil: uma abordagem por opções reais. **R.Adm.**, São Paulo, v.50, n.2, p.141-152, abr./maio/jun. 2015.

SILVA, J. D. G.; ACIOLE, G. G.; LANCMAN, S. Ambivalências no cuidado em saúde mental: a 'loucura' do trabalho e a saúde dos trabalhadores. Um estudo de caso da clínica do trabalho. **Interface** (Botucatu). 2017; 21(63):881-92.

SILVA, M. A. Aporte histórico sobre os direitos trabalhistas no Brasil. **Estado, Democracia e Saúde**. Brasília, v. 22, n. 46, janeiro a junho de 2020.

SILVA, M. P. Prevenção e promoção em saúde mental dos trabalhadores dos centros de atenção psicossocial. Monografia do Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho. Universidade do Sul de Santa Catarina. Florianópolis. 54. 2020.

SILVA, R. R. Concepções e funções da descentralização na gestão pública democrática e no gerencialismo. **O Social em Questão** - Ano XIX - nº 36 - 2016. p. 337 - 358.

SILVA, T. S. Vivências de trabalhadores da saúde mental de um CAPS de Porto Velho/RO. Dissertação do Mestrado de Psicologia. Universidade Federal de Rondônia. 90. 2016.

SOARES, A. P.; GREGOVISKI, V. R.; SOARES, J. P.; MONTEIRO, J. K. As repercussões da COVID-19 no trabalho em saúde mental e na saúde do trabalhador. **Revista Trabalho em (En)Cena**. Palmas. ISSN 2526-1487. 2022.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

ULIANA, A. M. O trabalhador de saúde mental na atenção psicossocial: a questão do sofrimento psíquico. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Ciências e Letras de Assis. Universidade Estadual Paulista. 2007.

VIEIRA, E. O Trabalho: breve visão da concepção de castigo da antiguidade cristã, valor social afirmado na Encíclica Rerum Novarum no século XIX e despontar no século XXI como valor Bioético. **Revista Bioethikos** - Centro Universitário São Camilo - 2010;4(3):350-353.

APÊNDICE A

Roteiro de perguntas para entrevista semi estruturada

Cabeçalho:

Código de identificação:

Idade:

Profissão:

Cor da pele:

Escolaridade/Especialização:

Tempo de atuação no CAPS:

1. Fale sobre o seu trabalho no CAPS.
2. Como você se sente frente a situações tensas/problemáticas no trabalho? Fale sobre essas situações.
3. Você identifica reconhecimento pelo seu trabalho, por parte dos usuários e familiares? Em quais situações?
4. Como é a sua percepção sobre a relação profissional entre a equipe? E com a gestão municipal?
5. Quais estratégias individuais você utiliza para lidar com as dificuldades do trabalho?
6. Você identifica estratégias coletivas utilizadas pela equipe para lidar com as dificuldades do trabalho? Quais estratégias?
7. De que forma o seu trabalho influenciou/influencia a sua identidade subjetiva?

APÊNDICE B

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS

Faculdade de Enfermagem

Programa de Pós-Graduação em Enfermagem

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Venho, respeitosamente, por meio deste, convidá-lo a participar desta pesquisa, intitulada **“Vivências subjetivas de trabalhadores de um Centro de Atenção Psicossocial: a partir da perspectiva da psicodinâmica do trabalho”**. O objetivo deste estudo é: Conhecer, sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho, as vivências subjetivas de trabalhadores de um Centro de Atenção Psicossocial do interior do Rio Grande do Sul.

A pesquisa será orientada pela Prof^a. Dr^a. Enf^a. Arianne da Cruz Guedes, e desenvolvida por Taciana Py de Oliveira Osielski qual utilizará como instrumentos de coleta de dados a entrevista semiestruturada.

Apresenta-se como benefícios para os participantes um momento de escuta reflexiva sobre seu fazer profissional e o significado do trabalho em sua vida.

Em relação aos riscos, a pesquisa pode oferecer desconforto emocional e psíquico por proporcionar reflexões acerca de maneiras de enfrentamento ao possível sofrimento vivenciado. Será realizada escuta atenta e a entrevista pode ser interrompida a qualquer momento, sem nenhum prejuízo ao participante. Caso seja necessário serão realizados encaminhamentos aos serviços de saúde do SUS, de acordo com a sua área de abrangência.

Informo que não será acarretado ao participante nenhum custo a participação na pesquisa. O armazenamento das informações será realizado em pen drive por 5

anos e depois descartados e o material impresso será armazenado, pelo mesmo período, nas dependências da faculdade de enfermagem no Campus Anglo da Universidade Federal de Pelotas, e posteriormente ao período de 5 anos serão incinerados. Aos participantes do estudo será garantido o anonimato da identidade sendo identificada a entrevista pela letra “T” e o número, exemplo: T1, T2, etc.

Será garantido o anonimato do participante do estudo, o livre acesso aos dados, bem como a liberdade de não participação em qualquer das fases do processo. Caso você tenha disponibilidade e interesse em participar deste estudo, autorize e assine o consentimento a seguir:

Pelo presente consentimento livre e informado, declaro que fui informado (a) de forma clara, dos objetivos, da justificativa, dos instrumentos utilizados na presente pesquisa, dos riscos e benefícios da pesquisa. Declaro que aceito voluntariamente participar do estudo e autorizo o uso do gravador de áudio nos momentos em que se fizer necessário. Fui igualmente informado (a):

- que serão assinadas duas vias do presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, uma permanecendo em minha posse e outra com o pesquisador;
- da garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento referente à pesquisa;
- de que o estudo será publicado em âmbito acadêmico e que serão respeitados os preceitos éticos;
- da liberdade de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto me traga prejuízo algum;
- da segurança de que não serei identificado.

Eu, _____, aceito participar da pesquisa, emitindo meu parecer quando solicitado.

Pelotas, _____ de _____ de 2023.

Prof^a. Dr^a. Enf^a. Arianne da Cruz Guedes

Mestranda Taciana Py de Oliveira Osielski

OBS: Qualquer dúvida em relação à pesquisa entre em contato com:

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Faculdade de Medicina da
Universidade Federal de Pelotas:

Endereço: Av Duque de Caxias, 250- 96030-000 – Fragata – Pelotas/RS

Prédio da Direção / Faculdade de Medicina

Telefone: (53) 3310-1800

E-mail: cep.famed@gmail.com

ou

Comitê de Ética de Enfermagem

Endereço: Rua Gomes Carneiro, 01 - Centro - Pelotas/RS

Sala 206 - Bloco B

Telefone: (53) 3284-3820 / (53) 3284-3825

E-mail: feo-dir@ufpel.edu.br / enfermagemcolegiado@gmail.com

Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas

Profª.Ariane da Cruz Guedes.

Telefone: (53) 99930.2415

E-mail: arianecguedes@gmail.com

Mestranda Taciana Py de Oliveira Osielski

Telefone: (53) 98113.5442

E-mail: tacianaosielski@hotmail.com

Nota: A plataforma Brasil irá encaminhar este documento para um dos dois comitês de ética citados acima, porém apenas o primeiro a avaliar e responder será responsável pela pesquisa após o aceite. Essa informação só é dada a posteriori da qualificação, logo o TCLE terá como referência de contato apenas um dos comitês.

ANEXO A**Carta de anuência****Ministério da Educação****Universidade Federal de Pelotas****Faculdade de Enfermagem****Programa de Pós-graduação em Enfermagem****CARTA DE APRESENTAÇÃO**

Pelotas, 30 de maio de 2023.

Prezada Sra. Coordenadora do NUMESC;

Eu Taciana Py de Oliveira Osielski, aluna do curso de Pós-graduação em Enfermagem - nível Mestrado, matrícula 22102077, da Universidade Federal de Pelotas/RS, orientado pela professora Ariane da Cruz Guedes, estou desenvolvendo o projeto de dissertação intitulado "Vivências subjetivas de trabalhadores de um Centro de Atenção Psicossocial: um olhar pela perspectiva da psicodinâmica do trabalho", necessitando de permissão para coletar dados, a partir de entrevistas, com trabalhadores do CAPS Porto, durante o período de maio a junho de 2023. Salienta-se que o mesmo será submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa e estarei seguindo todos os preceitos da Resolução nº466/2012 e da Resolução nº510/2016.

Atenciosamente,

Ariane C. Guedes

Taciana Osielski
Téc. Ocupacional
CREFITO-5 21110-TO

Ariane da Cruz Guedes (Orientadora)

Email: arianecguedes@gmail.com

(53) 99930-2415

Taciana Py de Oliveira Osielski

Email: tacianaosielski@hotmail.com

(53) 98113-5442

ANEXO B

Ministério da Educação

Universidade Federal de Pelotas

Faculdade de Enfermagem

Programa de Pós-graduação em Enfermagem



TERMO DE COMPROMISSO

Pelotas, 30 de maio de 2023.

Prezada Sra. Coordenadora do NUMESC;

TACIANA PY DE OLIVEIRA OSIELSKI e ARIANE DA CRUZ GUEDES declaramos nos responsabilizar pela entrega de uma cópia digitalizada do estudo finalizado para o NUMESC, além de nos dispormos a apresentar a conclusão da pesquisa intitulada "Vivências subjetivas de trabalhadores de um Centro de Atenção Psicossocial: um olhar pela perspectiva da psicodinâmica do trabalho" para os envolvidos ou quando solicitado pelo referido núcleo.

Atenciosamente,

Ariane C. Guedes

Taciana Osielski
Terapeuta Ocupacional
CREFITO-5 21110-TO

Ariane da Cruz Guedes (Orientadora)

Email: arianecguedes@gmail.com

(53) 99930-2415

Taciana Py de Oliveira Osielski

Email: tacianaosielski@hotmail.com

(53) 98113-5442

**FACULDADE DE MEDICINA DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE
PELOTAS - UFPEL**



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Vivências subjetivas de trabalhadores de um Centro de Atenção Psicossocial: um olhar pela perspectiva da psicodinâmica do trabalho

Pesquisador: TACIANA PY DE OLIVEIRA OSIELSKI

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 71504623.6.0000.5317

Instituição Proponente: Faculdade de Enfermagem

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.256.209

Apresentação do Projeto:

A saúde mental do trabalhador que atua no cuidado às pessoas com sofrimento psíquico é uma temática importante a ser estudada dentro da questão do trabalho. Pensa-se que o trabalho pode ser fonte de prazer para o trabalhador, mas ao mesmo tempo pode ser gerador de sofrimento na mesma situação, de acordo com a dinâmica do serviço de saúde mental. Este estudo caracteriza-se por seguir uma abordagem qualitativa, descritiva e interpretativa.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo primário: conhecer, sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho, as vivências subjetivas de trabalhadores de um Centro de Atenção Psicossocial do Interior do Rio Grande do Sul.

Objetivos secundários:

- conhecer a dinâmica do serviço e da equipe;
- Identificar qual é a lacuna entre o trabalho real e o trabalho prescrito;
- Identificar estratégias de defesa psíquica individuais utilizadas pelos trabalhadores;
- Identificar estratégias de defesa coletivas utilizadas pelos membros da equipe.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Conforme pesquisador responsável:

Endereço: Av. Duque de Caxias 250, prédio da Direção - Térreo, sala 03

Bairro: Fragata

CEP: 98.030-001

UF: RS

Município: PELOTAS

Telefone: (53)3310-1801

Fax: (53)3221-3554

E-mail: cepfmed@ufpel.edu.br

**FACULDADE DE MEDICINA DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE
PELOTAS - UFPEL**



Continuação do Parecer: 6.256.209

Riscos: as perguntas podem ocasionar desconfortos emocional e psíquico por proporcionar reflexões acerca de maneiras de enfrentamento ao possível sofrimento vivenciado. Será realizada escuta atenta e a entrevista pode ser interrompida a qualquer momento, sem nenhum prejuízo ao participante. Caso seja necessário serão realizados encaminhamentos aos serviços de saúde do SUS, de acordo com a sua área de abrangência.

Benefícios: ofertar aos participantes um momento de escuta reflexiva sobre seu fazer profissional e o significado do trabalho em sua vida.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa proveniente do Programa de Pós Graduação em Enfermagem da UFPEl afim de obter o título de Mestre.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

termos adequados.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não foram localizadas pendências na pesquisa.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2176593.pdf	10/07/2023 14:28:47		Acelto
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto.pdf	10/07/2023 14:28:27	TACIANA PY DE OLIVEIRA OSIELSKI	Acelto
Outros	Termo_de_Compromisso.pdf	07/07/2023 11:20:02	TACIANA PY DE OLIVEIRA OSIELSKI	Acelto
Outros	Roteiro_de_perguntas.pdf	07/07/2023 11:19:51	TACIANA PY DE OLIVEIRA OSIELSKI	Acelto
Outros	Carta_de_anuência.pdf	07/07/2023 11:19:35	TACIANA PY DE OLIVEIRA OSIELSKI	Acelto
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Pesquisa.pdf	07/07/2023 11:18:51	TACIANA PY DE OLIVEIRA OSIELSKI	Acelto
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	07/07/2023 11:18:23	TACIANA PY DE OLIVEIRA OSIELSKI	Acelto
TCLE / Termos de Assentimento /	TCLE_.pdf	07/07/2023 11:18:16	TACIANA PY DE OLIVEIRA OSIELSKI	Acelto

Endereço: Av Duque de Caxias 250, prédio da Direção - Térreo, sala c3

Bairro: Fregata

CEP: 96.030-001

UF: RS

Município: PELOTAS

Telefone: (53)3310-1801

Fax: (53)3221-3554

E-mail: cepfamed@ufpel.edu.br

**FACULDADE DE MEDICINA DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE
PELOTAS - UFPEL**



Continuação do Parecer: 6.256.208

Justificativa de Ausência	TCLE_.pdf	07/07/2023 11:18:16	TACIANA PY DE OLIVEIRA OSIELSKI	Acelto
Orçamento	PLANO_DE_DESPESAS.pdf	07/07/2023 11:18:08	TACIANA PY DE OLIVEIRA OSIELSKI	Acelto

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PELOTAS, 23 de Agosto de 2023

Assinado por:
Patrícia Abrantes Duval
(Coordenador(a))

Endereço: Av Duque de Caxias 250, prédio da Direção - Térreo, sala c8
Bairro: Fragata CEP: 96.030-001
UF: RS Município: PELOTAS
Telefone: (53)3310-1801 Fax: (53)3221-3664 E-mail: ceplamed@ufpel.edu.br