

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E
INSTITUCIONAL**

CAROLINE MARIA NUNES

***“EU ACHO QUE A GENTE É INVISÍVEL”*: O TRABALHO COMO PRODUTOR DE
PRAZER E SOFRIMENTO NO SEGMENTO DE TRANSPORTE DE VALORES**

PORTO ALEGRE

2020

CAROLINE MARIA NUNES

***“EU ACHO QUE A GENTE É INVISÍVEL”*: O TRABALHO COMO PRODUTOR DE
PRAZER E SOFRIMENTO NO SEGMENTO DE TRANSPORTE DE VALORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e Institucional.

Orientador: Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo

Porto Alegre

2020

CAROLINE MARIA NUNES

“EU ACHO QUE A GENTE É INVISÍVEL”: O TRABALHO COMO PRODUTOR DE PRAZER E SOFRIMENTO NO SEGMENTO DE TRANSPORTE DE VALORES

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e Institucional.

Dissertação defendida em 17 de setembro de 2020.

Resultado:

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Janine Kieling Monteiro – (Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS)

Profa. Dra. Jussara Maria Rosa Mendes – (Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS/PPGPSI)

Profa. Dra. Karine Vanessa Perez – (Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC)

Porto Alegre

2020

Dedico esta dissertação aos corajosos profissionais de transporte de valores que arriscam suas vidas diariamente pelo seu trabalho. E em especial, aos audaciosos pesquisadores deste Brasil que, assim como eu, seguem resistindo a um cenário em que tentam deslegitimar o saber científico.

AGRADECIMENTOS

*[...] Que a importância de uma coisa não se mede com fita métrica nem com balanças nem com barômetros etc. Que a importância de uma coisa há que ser medida pelo encantamento que a coisa produza em nós [...]
Sobre Importâncias, de Manoel de Barros.*

Finalizar o percurso da dissertação em tempos pandêmicos foi um desafio e tanto. Em um momento de inúmeras perdas reais e simbólicas, nasce uma pesquisa, construída com muita persistência e dedicação. Em meio a um momento em que todas as nossas fragilidades humanas, sejam elas físicas ou psíquicas, foram expostas, os pesquisadores continuaram incansavelmente com suas lutas para a transformação da realidade.

Escrever em tempos sombrios de perdas advindas não somente pela pandemia, mas pelo contexto social brasileiro, requer muita força de um coletivo de pesquisadores para que isso possa de fato acontecer. Requer laços de solidariedade e apoio mútuo, mesmo em um mundo em que o individualismo se sobressaia. E, ainda, requer a busca incessante que, às vezes, pode parecer utópica, mas que irá refletir em significativas mudanças. Por isso, precisamos acreditar e ter esperança.

Encerrar esse ciclo frente aos atravessamentos devastadores advindos do ano de 2020 é para os corajosos. E mesmo demandando um investimento imensurável, a escrita representou uma espécie de refúgio, para que pudesse me (re)conectar comigo mesma. E sim, houve pausas, encontros e desencontros nesse caminhar, que me fizeram ir e voltar por diversas vezes, me percebendo em diferentes versões e, em cada uma delas, um novo aprendizado adquirido.

O desejo pulsante pela pesquisa que desassossega e desinquieta me tirou do lugar. Sair do lugar, mesmo que seja doloroso, é poder se debruçar sobre o desconhecido. Aprender a caminhar sozinha, mais segura daquilo que se decide e faz. E foi assim que eu me senti nesse caminhar que continua seguindo o seu percurso porque não para por aqui. Sigo olhando atentamente para além do que a superfície mostra. E, mais do que olhando, sigo escutando e dando compreensão para aquilo que é dito, (re)construindo com o outro por meio da linguagem.

Esses dois anos de pesquisa foram marcados por evolução constante, crescimento e aprendizado. E isso só foi possível pela soma de tantos afetos. Pessoas que se fizeram fundamentais para que esse ciclo viesse a ser concretizado. Pessoas que atribuíram sentido a esse fazer, que me encorajaram, que acreditaram no meu potencial enquanto psicóloga e pesquisadora, que permaneceram ao meu lado mesmo quando tudo parecia tão distante,

inalcançável e inatingível. Elas sempre souberam que eu daria conta, só não sabiam que isso se deve a todo acolhimento e carinho recebido.

Quero agradecer primeiramente a minha família, que esteve ao meu lado novamente abraçando esse desejo. Lembro do dia em que fui para Porto Alegre realizar a prova do mestrado e você me acompanhou, mãe. Obrigada por estar sempre presente nos momentos mais importantes da minha vida. Ao meu pai, pessoa de quem eu herdei essa “teimosia” como costumam dizer. Com certeza as reflexões sábias do meu pai sobre o mundo do trabalhador, a partir das suas vivências, sempre me levaram a acreditar que o meu caminho enquanto pesquisadora seria esse.

Também quero agradecer ao Ricardo, meu amor, que esteve comigo diariamente durante esse percurso. Em meio a tanto caos, em você eu encontrei paz, serenidade e aconchego. Obrigada por me dar força, por acreditar nos meus desejos e seguir me apoiando em todas as minhas escolhas. Seguimos juntos desbravando o mundo e lutando por aquilo que acreditamos.

Agradeço ao meu orientador Álvaro, pela sabedoria e por todos os ensinamentos apreendidos na pós-graduação. Sorte de quem tem o prazer de cruzar com você no caminho. Uma pessoa generosa, humilde e que acolhe com afeto e compressão seus orientandos. Que me possibilitou autonomia e liberdade e que acreditou no meu potencial. Obrigada por compartilhar tanto conhecimento comigo no âmbito da saúde do trabalhador e por trazer inspiração para os seus pupilos.

Também gostaria de agradecer a banca presente nessa dissertação, que aceitou compor esse momento trazendo riquíssimas contribuições. Começando pela professora Jussara, que tive o privilégio de conhecer em uma disciplina da pós-graduação e que desde o primeiro contato me cativou. Obrigada pelas trocas, pelo acolhimento e por me transmitir tanto conhecimento nos momentos em que tive a oportunidade de te escutar.

Agradeço à professora Janine, quem tive a oportunidade de conhecer em um congresso na Unisinos. Depois vieram outros congressos, trocas, compartilhamento de conhecimento e muita admiração pela pessoa que você é. Obrigada por fazer parte desse momento tão importante em minha vida.

Agradeço à professora Karine que, com certeza, é minha grande inspiração e a primeira pessoa a acreditar no meu potencial enquanto pesquisadora. Em um mundo de tanta individualidade e competitividade, me deparei com esse ser humano tão acolhedor que, mais do que dizer que eu era capaz, me mostrou os caminhos. Obrigada por olhar para seus alunos com tanto afeto e cuidado. Obrigada pelas infinitas trocas e por me trazer força quando tudo parecia tão difícil. O mundo precisa de pessoas doces e de luz como você.

Agradeço também por fazer parte deste grupo potente que é o Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho. Obrigada por fazerem me sentir pertencente a esse coletivo que continua lutando arduamente pelos direitos dos trabalhadores e por me mostrarem que juntos somos mais fortes.

Às colegas Elisângela e Marcele, por todas as trocas que tivemos ao decorrer deste percurso e pela aproximação que criamos. Obrigada pelo acolhimento e pelo cuidado que tiveram comigo. Minha admiração e carinho por vocês é imensurável. Vocês são pessoas muito especiais!

À colega e amiga Franciéli, que tive o grande privilégio de conhecer quando ingressei no mestrado. Sou muito grata pela amizade que construímos, regada por muitas trocas acadêmicas e de vida. Obrigada por dividir angústias, alegrias, leveza e muitos risos. Te admiro pela força que tens pois mesmo em meio a tantos desafios, permanece com esse sorriso lindo no rosto que ilumina a vida de quem tem o prazer de te ter por perto. Sigamos juntas na luta em prol do que acreditamos. Agradeço por ter te encontrado e saber que não estou sozinha!

Aos colegas e professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional que me possibilitaram dialogar e discutir sobre assuntos tão relevantes. Agradeço por fazer parte da turma dos mestrandos ingressos em 2018/2 e por todas as trocas que tivemos durante esses dois anos, que me trouxeram indagações e reflexões oportunas. E, também, agradeço à Universidade Federal do Rio Grande do Sul, por transformar o desejo de uma pós-graduação em realidade e por proporcionar um ensino de qualidade.

Ao sindicato dos empregados e trabalhadores em empresas de transporte de valores, transporte de documentos e escolta armada do estado do Rio Grande do Sul (SINDIVALORES/RS) por ter acolhido a ideia dessa pesquisa desde o início. Por sempre ter se demonstrado à disposição e por ter aceitado contribuir com esse estudo. Obrigada por tantas trocas, seguimos lutando juntos!

Aos trabalhadores de transporte de valores que aceitaram participar desta pesquisa. Obrigada por dividirem comigo suas histórias de vida e por acreditarem na potência deste estudo como uma possibilidade de transformação. Obrigada por contribuírem com vivências valiosas de trabalho.

A todas as pessoas que participaram dessa pesquisa, diretamente ou indiretamente e, mesmo que não tenham sido nomeadas, fizeram deste percurso um caminhar possível. Expresso toda a minha gratidão. Sou a composição de todos esses afetos!

A utopia está lá no horizonte. Me aproximo dois passos, ela se afasta dois passos. Caminho dez passos e o horizonte corre dez passos. Por mais que eu caminhe, jamais alcançarei. Para que serve a utopia? Serve para isso: para que eu não deixe de caminhar.

Fernando Birri, citado por Eduardo Galeano.

RESUMO

A presente pesquisa é um estudo exploratório que surgiu com o propósito de investigar as vivências de prazer e sofrimento apresentadas por profissionais de transporte de valores que atuam no setor de vigilância privada no estado do Rio Grande do Sul (RS). O interesse pela pesquisa desenvolvida e a escolha por esta categoria de profissionais em específico se deu pelo reconhecimento desse público de trabalhadores como um campo que merece ser explorado cientificamente, já que as publicações sobre prazer e sofrimento desses profissionais se demonstram relativamente escassas. Entretanto, a categoria ganha notoriedade quando é noticiada pela mídia em decorrência dos atos de violência sofridos pelos trabalhadores em assaltos a carros-fortes, evidenciando os inúmeros riscos que esses profissionais enfrentam dentro dessa atividade laboral. Para lidar com os riscos e a sobrecarga de trabalho, os trabalhadores irão se apoiar em estratégias defensivas e de resistência, criadas para permanência na organização de trabalho. Desse modo, este estudo de natureza qualitativa teve como objetivo compreender a dinâmica prazer-sofrimento no trabalho de profissionais de transporte de valores, bem como entender os impactos da organização de trabalho na saúde destes trabalhadores e o uso de estratégias defensivas e de resistência para lidar com o sofrimento. Com base nestes aspectos apresentados, a pesquisa foi construída através dos pressupostos teóricos e metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho *stricto sensu*, a partir de uma adaptação, sendo composta pela pré-pesquisa, pela pesquisa propriamente dita e pela validação e refutação dos resultados. Os instrumentos utilizados para o levantamento das informações foram entrevistas semi-estruturadas individuais e coletivas, buscando-se encontrar na fala dos profissionais de transporte de valores aspectos semelhantes, atendo-se às demandas do coletivo. A pesquisa foi composta por 11 entrevistas, sendo 10 entrevistas individuais e 1 entrevista coletiva, totalizando a participação de 17 homens profissionais de transporte de valores. A Psicodinâmica do Trabalho também fundamentou a interpretação e análise desse material, buscando-se entender quais recursos de mediação do sofrimento o trabalhador cria para suportar a carga psíquica no trabalho, e identificando os possíveis riscos à sua saúde mental. A partir dos resultados apreendidos durante as entrevistas, foi possível analisar os atravessamentos da organização de trabalho na produção de prazer-sofrimento no trabalho em transporte de valores. Além disso, comprovou-se que a falta de visibilidade e investimentos atribuídos à saúde dos trabalhadores levará à busca por estratégias defensivas e de resistência para lidar com as adversidades do trabalho. No entanto, essas estratégias, quando enfraquecidas, não conseguirão impedir os impactos advindos da organização do trabalho, que irão interferir na vida e na saúde desses profissionais.

Palavras-chave: Profissionais de Transporte de Valores; Prazer e Sofrimento no Trabalho; Psicodinâmica do Trabalho; Saúde Mental e Trabalho; Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

This research is an exploratory study that emerged to investigate experiences of pleasure and suffering presented by professionals of cash/valuables-in-transit that work in the private surveillance sector in the state of Rio Grande do Sul (RS) - Brazil. The interest regarding this professional category was due to the necessity of further studying the field. It is relevant to mention that publication about the pleasure and suffering of these professionals is relatively scarce. However, cash/valuables-in-transit security guards gain notoriety when reported by the media, usually as a result of the acts of violence suffered by workers in robberies of cash-in-transit cars. This fact highlights the numerous risks that these professionals face within this activity. To deal with risks and work overload, workers will rely on defensive and resistance strategies, created to continue in the work organization. Thus, this qualitative study aimed to understand the pleasure-suffering dynamics in the work of professionals in the cash/valuables-in-transit industry. It also sought to understand the impacts of the work organization on the health of workers, and the use of defensive and resistance strategies to deal with suffering. Considering these aspects, the research drew on theoretical and methodological concepts of *strictu sensu* Psychodynamics of Work. The adaption of this theory consisted of pre-research, research itself, and the validation and refutation of results. The instruments used to collect data were individual and collective semi-structured interviews, aiming to find similar aspects in the speech of cash-in-transit professionals, and meeting the demands of the collective. The search consisted of 11 interviews, of which 10 were individual interviews and 1 collective interview, totaling the participation of 17 men professionals. Psychodynamics of Work and Organizations also supported the interpretation and analysis of this material. The approach considered the means of the mediation of suffering the workers create to support the psychological burden at work, in addition to identifying the possible risks to their mental health. From the results apprehended during the interviews, it was possible to analyze the crossings of the work organization in the production of pleasure-suffering at work in cash/valuables-in-transit. This research also proved that the lack of visibility and investments attributed to workers' health lead to the search for defensive and resistance strategies to deal with the adversities of work. However, these strategies, when weakened, will not be able to prevent the impacts that arise from the work environment, which will interfere in the lives and health of these professionals.

Keywords: Cash/Valuables-in-transit Professionals; Pleasure and Suffering at Work; Psychodynamics of Work; Mental Health and Work; Workers' Health.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1- ANÁLISE DOS DESCRITORES.....	39
QUADRO 2 – CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DESTA PESQUISA (ENTREVISTA INDIVIDUAL).....	67
QUADRO 3 – CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DESTA PESQUISA (ENTREVISTA COLETIVA)	68
QUADRO 4– OBJETIVOS DA PESQUISA RELACIONADOS AOS EIXOS E SUBEIXOS TEMÁTICOS.....	75

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

AVC	- Acidente Vascular Cerebral
BVS-Psi	- Biblioteca Virtual em Saúde - Psicologia Brasil
CAPES	- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAT	- Comunicações de Acidentes de Trabalho
CEREST	- Centros de Referência em Saúde do Trabalhador
CLT	- Consolidação das Leis Trabalhistas
COVID-19	- Coronavírus (Coronavirus Disease)
DORT	- Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
EPI	- Equipamento de Proteção Individual
FENAVIST	- Federação Nacional dos Sindicatos das Empresas de Segurança, Vigilância e Transporte de Valores
INSS	- Instituto Nacional do Seguro Social
LER	- Lesões por Esforços Repetitivos
PdT	- Psicodinâmica do Trabalho
PNSST	- Política Nacional de Segurança e Saúde
POT	- Psicologia Organizacional e do Trabalho
RENAST	- Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador
RH	- Recursos Humanos
SciELO	- Biblioteca Eletrônica Científica Online (Scientific Electronic Library Online)
SESMT	- Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SINDIVALORES-	Sindicato dos Empregados e Trabalhadores em Empresas de Transporte de Valores, Transporte de Documentos e Escolta Armada do Estado do Rio Grande do Sul
SIPAT	- Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho
SMRT	- Saúde Mental Relacionada ao Trabalho
SUS	- Sistema Único de Saúde
TCLE	- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TEPT	- Transtorno de Estresse Pós-Traumático
UFRGS	- Universidade Federal do Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 Transformações no mundo do trabalho: do passado ao presente	19
2.1.1 Modelos contemporâneos de gestão: da precarização à intensificação do trabalho	23
2.2 A terceirização do trabalho no Brasil	29
2.2.1 A criação do setor de segurança privada	33
2.2.2 O trabalho em transporte de valores	37
2.3 O nexo causal entre saúde mental e trabalho	41
2.3.1 Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho: pressupostos teóricos e metodológicos ..	44
2.3.2 Vivências de prazer e sofrimento	46
3 O PERCURSO METODOLÓGICO	50
3.1 Pressupostos teóricos e práticos da Psicodinâmica do Trabalho (PdT)	51
3.1.1. A pré-pesquisa	53
3.1.2 A pesquisa propriamente dita	56
3.1.2.1 A análise da demanda	57
3.1.2.2 Material de Pesquisa	59
3.1.2.3 As entrevistas individuais e coletivas	60
3.1.2.4 Trabalhadores de transporte de valores: a caracterização dos participantes	65
3.1.2.5 Observação clínica	68
3.1.3 A interpretação dos resultados	69
3.1.4 A validação e refutação dos resultados	71
3.1.5 Considerações éticas	72
4 DESCRIÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	73
4.1 Descrição dos resultados	73
4.2 Análise e discussão dos resultados	77
4.2.1 Entre o prazer e o sofrimento no trabalho em transporte de valores	77
4.2.1.1 Sentido, identidade e escolha: o que faz assumir o risco?	78
4.2.1.2 A organização de trabalho: normatizações e modos de funcionamento	84
4.2.1.3 As condições de trabalho: adaptando-se ao trabalho real	89
4.2.1.4 Relações de trabalho	94
4.2.1.5 O reconhecimento no trabalho: contradições e reflexões	99
4.2.1.6 Monetização dos riscos no trabalho: quanto vale uma vida?	108
4.2.2 Estratégias Defensivas e de Resistência	114
4.2.2.1 As estratégias coletivas de defesa	115
4.2.2.2 As estratégias de resistência	127
4.2.3 A relação saúde/doença nos processos de trabalho em transporte de valores	133
4.2.3.2 Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais: percepções sobre a saúde da categoria	140
4.2.3.3 Um silenciamento ensurdecador: reflexões sobre o suicídio no trabalho em transporte de valores	147
5 A VALIDAÇÃO E REFUTAÇÃO DOS RESULTADOS	153
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS: TECENDO FUTUROS CAMINHOS	158
REFERÊNCIAS	161
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	171
APÊNDICE B - TERMO DE ACEITE DA INSTITUIÇÃO	175
APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA	176

1 INTRODUÇÃO

Essa pesquisa se trata de um estudo exploratório, cuja proposta foi investigar as vivências de prazer e sofrimento apresentadas pelos profissionais de transporte de valores que atuam no setor de vigilância privada no estado do Rio Grande do Sul (RS). Enquanto psicóloga e pesquisadora, deparei-me com esse novo campo em setembro de 2018, quando fui convidada por uma organização de transporte de valores situada no interior do Rio Grande do Sul para conduzir uma roda de conversa na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT). O objetivo deste momento era refletir, juntamente com os trabalhadores, sobre temáticas que envolvessem saúde mental e trabalho. Surgiu, a partir disso, uma nova demanda de um campo de pesquisa até então inimaginável. É importante ressaltar que foi a partir da demanda do local, que demonstrou grande interesse por um espaço de fala e escuta, que a pesquisadora considerou pertinente e necessário dar início aos estudos referentes a esses trabalhadores que diariamente lidam com valores monetários de maneira mecanizada, sem reconhecerem a importância de outros valores em suas vidas.

Mas que valores são esses? Quanto vale a saúde mental e física dos profissionais que atuam em transporte de valores? Desse modo, será que estes valores podem ser medidos, quantificados, ou são valores qualitativos, que não podem se equiparar ao valor monetário do capital? Para isso, deve-se primeiramente frisar que se trata de valores que com diferenças entre si, mas que se confundem na prática, prevalecendo o valor do capital. O capitalismo, regulado pelo valor de troca, pelo cálculo dos lucros e pela acumulação de capital, tende a dissolver e a destruir todo valor qualitativo: valores de uso, valores éticos, relações humanas e sentimentos (ANTUNES, 2009). O ter substitui o ser e, por isso, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores passam a não receber um valor significativo e de importância para o capital.

Os trabalhadores, em geral, demonstram contribuir de maneira servil e voluntária para a produção de um capitalismo financeiro que é selvagem e perverso, sem terem a oportunidade de refletir sobre os impactos dessa produção em suas saúdes. Nesse contexto, o trabalhador não mais produz para si, e sim para o capital. Por meio do capitalismo o trabalho modifica-se constantemente, pois passou a se tornar produto do social e não mais produto individual, o que resulta em precarização, aumento da produtividade e terceirização do trabalho no âmbito da vigilância privada. A classe trabalhadora hoje é centralmente composta pelo conjunto de trabalhadores produtivos, que são aqueles que produzem diretamente mais-valia e que participam também do processo de valorização do capital (ANTUNES, 2009).

Os novos modos de gestão baseados no capitalismo exigem novas formas de organização do trabalho, que implicam intenso sofrimento nos trabalhadores, sem que as empresas reconheçam e validem os efeitos negativos das transformações deste cenário. Com o aumento da produtividade de trabalho, tende-se ao aumento significativo dos riscos e do sofrimento no trabalho, o que acarreta consequências drásticas à saúde e à segurança do trabalhador. Os riscos no trabalho estão presentes em todas as atividades laborais. Entretanto, entender que os riscos são inerentes ao trabalho não isenta as organizações da responsabilização pelos riscos aos quais submetem os trabalhadores, já que a preocupação das organizações comumente se encontra voltada para a geração de lucros, e não para a manutenção da integridade mental e física do trabalhador.

Os riscos no trabalho e a exposição a eles são fatores que permeiam a vida dos trabalhadores de transporte de valores, ultrapassando as esferas da organização de trabalho. O cotidiano dos trabalhadores que lidam com a segurança do valor monetário de empresas para as quais prestam seus serviços é repleto de insegurança e medo coletivo, já que o índice de assalto a carros-fortes aumentou consideravelmente nos últimos anos. Desse modo, a violência tem feito parte da rotina destes trabalhadores, que desencadeiam patologias a partir da intensificação do sofrimento, e que posteriormente se transformam em adoecimento. A responsabilização em ter que proteger o patrimônio de empresas transforma os trabalhadores em culpados quando isso de fato não é efetivado, não se levando em consideração os riscos aos quais os trabalhadores expõem suas vidas constantemente e os problemas psíquicos que são desenvolvidos, ocasionando em afastamento e rotatividade dentro da organização.

Para lidar com os riscos e com a sobrecarga de trabalho, os trabalhadores irão se apoiar em estratégias defensivas, criadas para o enfrentamento do sofrimento e adoecimento, bem como para a permanência no ambiente de trabalho. As estratégias defensivas, por vezes positivas, servem como um recurso para resistir ao trabalho, porém serão negativas quando mobilizam o trabalhador e o mantêm alienado do seu próprio sofrimento. Assim, o que é explorado pela organização de trabalho não é o sofrimento em si mesmo, mas principalmente as estratégias defensivas utilizadas contra esse sofrimento. Quando as estratégias não conseguem ser exercidas durante o trabalho, há o risco de acumulação da energia pulsional que não consegue descarregar. Com o efeito de neutralizar as defesas, ocorre o aparecimento de uma doença psicossomática (DEJOURS, 1992).

É imprescindível demarcar que, apesar do sofrimento no trabalho ser coletivo e impactar de diferentes formas todos os trabalhadores, as relações de trabalho tendem a serem individuais. Em decorrência das transformações, principalmente suscitadas pelo capitalismo, as relações nas

organizações de trabalho se tornaram individualizantes entre os trabalhadores, ocasionando um enfraquecimento do coletivo, o que dificulta a construção de estratégias coletivas de defesa para o enfrentamento do sofrimento. Os processos de trabalho baseados nas novas formas e métodos de organização do trabalho, no aumento da competitividade e na avaliação por desempenho fragilizam as relações sociais, rompem os laços de solidariedade e levam a um maior individualismo e à solidão entre os trabalhadores (DALDON; LANCMAN, 2013).

Com o individualismo cada vez mais presente nas relações de trabalho, o sofrimento passa a ser silenciado, na medida em que o medo de compartilhar as vivências de sofrimento se torna um entrave, principalmente em razão do trabalhador ser julgado pelo coletivo ao tentar expressar suas emoções. Ao se encontrarem inseridos em uma sociedade que apresenta organizações de trabalho repressoras, os trabalhadores serão conduzidos e capturados pela lógica do “homem-máquina”, comandada pela incansável produção de trabalho que subjetiva e produz realidade, sem terem a oportunidade de (re)pensarem sobre suas práticas de trabalho e o quanto estes fatores podem afetar suas saúdes.

Com base nesses aspectos apresentados, criam-se demandas para serem discutidas a partir das Clínicas do Trabalho, especificamente da Psicodinâmica do Trabalho (PdT). Assim, a pesquisa foi construída através dos pressupostos teóricos e metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho, a qual visa analisar a dimensão coletiva do trabalho ao invés de vê-lo isoladamente. Após diagnosticar o sofrimento psíquico em situações de trabalho, ela não busca atos terapêuticos individuais, mas intervenções voltadas para a análise da organização do trabalho à qual os trabalhadores estejam submetidos. Além disso, esse tipo de metodologia irá se ater especialmente às estratégias defensivas construídas coletivamente para dar conta do trabalho prescrito, evitando o sofrimento e buscando-se o prazer (MERLO, MENDES, 2009).

Nesse sentido, o propósito deste estudo foi investigar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de transporte de valores, identificando o uso de estratégias defensivas e de resistência adotadas para permanência no trabalho, bem como os impactos da organização de trabalho na saúde destes trabalhadores. A partir de uma adaptação da metodologia da Psicodinâmica do Trabalho *stricto sensu*, o intuito da pesquisa foi fornecer aos trabalhadores espaços de fala e escuta que problematizem os modos de ser e existir no trabalho, promovendo ações que possibilitem a elaboração e enfrentamento do sofrimento. Para isso, a pesquisa contou com a parceria e apoio do sindicato para a aproximação do público-alvo. Ainda que a Psicodinâmica do Trabalho preveja a formação de grupos, devido a pesquisa não se restringir a nenhuma empresa de transporte de valores em específico, foram conduzidas entrevistas individuais semiestruturadas e entrevistas coletivas para o levantamento de

informações, com o objetivo de encontrar na fala dos profissionais de transporte de valores aspectos semelhantes, atendo-se às demandas do coletivo.

Para um melhor entendimento acerca desta pesquisa, essa dissertação inicia o seu percurso realizando uma fundamentação teórica com base nos novos modos de gestão e os impactos dessas reconfigurações no fazer da vigilância privada, em especial dos trabalhadores de transporte de valores. Também busca evidenciar a importância das Clínicas do Trabalho – no caso desta pesquisa, da Psicodinâmica do Trabalho, que irá se ater a essas discussões trazendo uma perspectiva que privilegie as vivências do trabalhador a partir de uma escuta clínica. Após a fundamentação teórica, o leitor irá se deparar com a metodologia proposta nesta pesquisa, como ressaltada anteriormente, com base nos preceitos teóricos e metodológicos da PdT.

Em relação a descrição, análise e discussão dos resultados, houve uma divisão em três eixos temáticos, sendo que em cada eixo encontram-se seus respectivos subeixos. Esses eixos foram elencados a partir da articulação que se realizou com os objetivos desta pesquisa e com os aspectos que mais se assemelharam nos comentários verbais referidos pelos entrevistados. O primeiro eixo temático buscou discutir as vivências de prazer e sofrimento com base na organização do trabalho de transporte de valores; o segundo eixo temático evidencia as estratégias defensivas e de resistência elaboradas pelos trabalhadores para permanência no trabalho; e o terceiro e último temático abrangeu a relação saúde/doença nos processos de transporte em transporte de valores, buscando retratar os impactos causados pelo trabalho na saúde física e mental dos trabalhadores.

Por fim, o leitor irá se encontrar com a validação e a refutação dos resultados e com as considerações finais desta dissertação, que não representam um final, mas sim um possível começo de um novo campo a se dialogar, ilustrando os desafios percorridos pela pesquisadora, que traçam caminhos que atribuem visibilidade aos trabalhadores deste segmento. Partindo desse pressuposto, entende-se que a saúde do trabalhador de transporte em valores merece receber maior atenção, tendo em vista que esses profissionais pertencem a uma das classes de trabalhadores que é esquecida pelo social. A discussão sobre a categoria se faz pertinente, uma vez que esses profissionais se encontram vulneráveis e propensos ao sofrimento e ao adoecimento em decorrência dos riscos gerados pela organização de trabalho, buscando cotidianamente estratégias que sirvam como um recurso para lidar com o sofrimento que ocasiona impactos negativos à saúde mental e física do trabalhador. A relevância deste estudo esteve implicada em retratar de que maneira as vivências de prazer e sofrimento no trabalho são percebidas e identificadas pelos profissionais de transporte de valores, entendendo que o

sofrimento representa ameaças à segurança e à saúde dos trabalhadores, uma vez que se encontram expostos aos diversos tipos de riscos no trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

No presente referencial teórico, estruturado em tópicos, encontram-se algumas discussões acerca das transformações ocorridas no mundo do trabalho e as consequências disso na saúde dos trabalhadores. Para isso, este estudo inicia fazendo um resgate histórico acerca do trabalho, bem como reflete sobre a importância da discussão acerca dos novos desafios com que a classe trabalhadora se depara atualmente, entendendo os atravessamentos econômicos e neoliberais deste cenário. Posteriormente, é realizado um recorte sobre o surgimento da terceirização no Brasil e a criação do setor de segurança privada, com ênfase especialmente nos trabalhadores que atuam em transporte de valores. Ainda, este referencial tem como propósito apresentar a relação entre trabalho e saúde mental, trazendo às contribuições da Psicodinâmica do Trabalho, metodologia que guia esta pesquisa, demonstrando o quanto esta Clínica do Trabalho vem se preocupando não só com as questões à respeito do sofrimento no trabalho, mas enfatizando as saídas bem sucedidas dos trabalhadores que conseguem, por meio do trabalho, encontrar prazer e realização.

2.1 Transformações no mundo do trabalho: do passado ao presente

Para compreender o lugar de centralidade do trabalho na sociedade, faz-se necessário resgatar suas origens históricas e conceituais até os dias de hoje. Desde a pré-história, entende-se o trabalho como fonte de sobrevivência e manutenção da atividade humana. Porém, com o passar dos anos, o trabalho foi recebendo outras significações, que impactam na construção de identidade e papéis, bem como na definição de normas de vida. Conforme Merlo, Bottega e Perez (2014) o trabalho, atualmente, envolve o sentido de bem-estar, é fonte de prazer e é também um fator importante na construção da subjetividade dos sujeitos. Entretanto, também poderá ser fonte de sofrimento quando não se é possível encontrar sentido e realização no trabalho devido às condições em que esse trabalho é desempenhado:

O trabalho tem grande importância para cada trabalhador e desempenha um papel na sociedade. Trabalhar pode ser fonte de realizações e de prazer. Acontece que, muitas vezes, dependendo das condições em que o trabalho é feito, ele também pode causar sofrimento, adoecimento e até mesmo a morte. (MERLO; BOTTEGA; PEREZ, 2014, p. 6).

Albornoz (1994) destaca que em quase todas as línguas, países e culturas, trabalhar recebe mais de uma significação. Em português, apesar de haver os sentidos de labor e trabalho, é possível achar na mesma palavra “trabalho” ambas as significações: a de realizar uma obra

que expresse as subjetividades, que dê reconhecimento social e que permaneça além da vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e de incômodo inevitável. No dicionário aparece em primeiro lugar o significado de aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar determinado fim; atividade coordenada de caráter físico ou intelectual, necessária a qualquer tarefa, serviço ou empreendimento; exercício dessa atividade como ocupação permanente, ofício, profissão.

Dessa maneira, na língua portuguesa, a palavra trabalho se origina do latim *tripalium*, que significava um instrumento utilizado pelos agricultores para manuseamento de trigo, milho e linho. Contudo, registra-se *tripalium* na maioria dos dicionários apenas como um instrumento de tortura. Ainda que originalmente o *tripalium* fosse usado no trabalho do agricultor, é do uso deste instrumento como meio de tortura que a palavra trabalho significou por muito tempo – e ainda conota – algo como padecimento e cativo. Deste conteúdo semântico relacionado à ideia de sofrimento se passou ao de esforçar-se, laborar e obrar (ALBORNOZ, 1994).

De acordo com Codo (1993), a palavra trabalho surge como sinônimo de atividade, ocupação, ofício, profissão, tarefa, distinguindo-se de lazer. Em vários idiomas, a palavra trabalho aparece frequentemente com duplo significado: ação-esforço e moléstia-fadiga (sofrimento). Dessa maneira, o trabalho pode ser entendido como desgaste de energia, além de implicar sacrifício, dor e sofrimento. O trabalho humano é necessariamente uma atividade, mas nem toda atividade humana é considerada como trabalho. Assim sendo, o trabalho é criador de valores-de-uso e, como trabalho útil, é indispensável à existência do ser humano, quaisquer que sejam as formas de sociedade.

Uma característica essencial do trabalho humano desde a Antiguidade, que o distingue daquele executado por animais, é que todas as ocupações artesanais sempre foram pensadas e planejadas por aqueles que as executavam. Mas para que a força de trabalho comprada pudesse produzir o máximo em termos de lucro, uma divisão essencial foi implementada. Essa divisão executou o corte e amputou a concepção do trabalho da atividade do trabalhador. Essa fragmentação do trabalho serviu para intensificar o ritmo das atividades e favorecer um considerável aumento do controle exercido sobre o desempenho dos trabalhadores (SELIGMANN-SILVA, 2011).

O trabalho, que anteriormente era utilizado para o próprio consumo e como fonte de sobrevivência por meio do plantio, passa a ser produtor de mercadorias, criando uma divisão entre as classes sociais. Os mais bem-sucedidos entre tais comerciantes empregavam trabalhadores – artesãos, carregadores, marinheiros, artistas, criados domésticos, e aos poucos se estabelece uma hierarquia baseada no dinheiro e em um mercado onde os produtos agrícolas

podem ser vendidos por dinheiro. Tais burgos, cujo surgimento na história medieval europeia bem como na modernidade latino-americana é fácil de reconhecer e acompanhar, são a origem desta classe. A burguesia é, ainda no mundo de hoje, a classe dominadora em nossas sociedades capitalistas, sendo quem determina em grande parte as formas pelas quais se realiza o trabalho (ALBORNOZ, 1994).

Assim, depois de alguns séculos em que a colonização dos novos mundos descobertos conduziria para a Europa riquezas consideráveis, e com a aplicação da ciência à produção, a expansão capitalista gerou o que se chamou de Revolução Industrial. Desde o início da era moderna podem-se reconhecer três estágios de desenvolvimento da tecnologia: o primeiro, da invenção da máquina a vapor, que acabou se tornando a invenção tecnológica do século XVIII. O segundo estágio, do desenvolvimento da tecnologia moderna, no século XIX, se caracterizando pelo uso da eletricidade, que ainda continua a determinar a fase atual do artifício humano. E o terceiro, a automação, que representa o estágio mais recente da evolução tecnológica (ALBORNOZ, 1994).

Após a Revolução Industrial, a indústria manufatureira passa a criar novos instrumentos de trabalho que foram transformados em máquinas. Os trabalhadores eram coordenados e controlados por um antigo trabalhador completo (artesão). Entretanto, o controle dos ritmos de trabalho permanecia ainda essencialmente nas mãos dos trabalhadores, o que se modificou a partir do momento em que os instrumentos de trabalho saíram de suas mãos para serem incorporados às máquinas-ferramentas. Foi essa incorporação que permitiu um intenso aumento da produtividade, e é nesse momento em que se aprofunda a divisão do trabalho, a parcelarização consequente das tarefas, a desqualificação dos operários, o ordenamento, a repetitividade e a monotonia das tarefas, resultando na separação entre trabalhador e produto do seu trabalho (MERLO, 2000).

Dessa maneira, a história humana sempre esteve cercada pelo trabalho e o conceito do trabalho foi passando por diversas modificações, pois o que era considerado apenas como meio de sustento, hoje se torna uma busca incessante por uma produção maior, tendo como base o modo capitalista e a geração de lucros. O capitalismo apresenta consigo uma série de contradições, pois ao mesmo tempo em que o trabalho busca ser fundador do ser social, sob a lógica do capital se torna algo degradado, alienado e estranhado. Assim, o trabalho perde a dimensão original e indispensável ao homem de produzir coisas úteis (que visariam satisfazer as necessidades humanas) para atender às necessidades do capital (CARDOSO, 2011; NAVARRO; PADILHA, 2007).

Nas últimas décadas, a sociedade contemporânea vem apresentando profundas transformações no mundo do trabalho, que se mostram não tanto positivas para a classe trabalhadora. De acordo com Antunes (2009), a crise experimentada pelo capital em decorrência do neoliberalismo e a reestruturação da era da acumulação flexível tem acarretado mudanças no mundo do trabalho, dentre as quais se pode citar o crescente desemprego estrutural, trabalhadores em condições de trabalho cada vez mais precárias, além de uma degradação sujeito-natureza, para a produção de mercadorias e para a valorização do capital. Algumas das repercussões dessas mudanças no processo produtivo tem resultados imediatos no mundo do trabalho: desregulamentação enorme dos direitos do trabalhador, que são eliminados cotidianamente em quase todas as partes do mundo onde há produção industrial e de serviços; aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora; precarização e terceirização da força humana que trabalha; destruição do sindicalismo de classe e sua conversão num sindicalismo dócil, de parceria (*partnership*), ou mesmo em um “sindicalismo de empresa”.

Marx (1983) já afirmava que ser trabalhador produtivo não é motivo de felicidade, mas de azar, já que o conceito de trabalho produtivo não compreende apenas uma relação entre atividade e efeito útil, entre trabalhador e produto do trabalho, mas também uma relação de produção especificadamente social, de origem histórica, que faz do trabalhador o instrumento direto de criar mais-valia. A produção de mais-valia absoluta se realiza com o prolongamento da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador produz apenas um equivalente do valor de sua força de trabalho e com a apropriação pelo capital desse trabalho excedente.

Desse modo, o trabalhador passa a participar ativamente do capitalismo, vendendo sua força de trabalho em troca de salário. De acordo com Braverman (1977), o processo de trabalho se inicia com um acordo no qual se estabelecem as condições de venda da força de trabalho pelo trabalhador e sua compra pelo empregador. O trabalhador faz o contrato porque as condições sociais não lhe dão alternativa para ganhar a vida, começando a funcionar o processo de trabalho e de expansão do capital para a criação de lucro. Nesse contexto, o controle exercido pela gerência irá ser o componente principal para as relações capitalistas de produção, na medida em que os trabalhadores não fornecem totalmente sua capacidade de trabalho, mas a retém por meio da responsabilidade de concepção e execução de tarefas.

Portanto, sendo o trabalho o único gerador de valor, seu controle se faz necessário para a reprodução do capital. É por meio de inovações técnicas e/ou organizacionais que o capitalista se apropria do conhecimento do trabalhador, expropriando o saber operário e garantindo a acumulação do capital. Na era da acumulação flexível do capitalismo contemporâneo, é possível perceber esses atravessamentos diante do contexto político, econômico e social

(BRAVERMAN, 1977; PREVITALI, FAGIANI, 2014). Assim, ressalta Albornoz (1994) que a grande diferença dos séculos anteriores para o atual momento é que as preocupações das organizações de trabalho estavam voltadas a incentivar os trabalhadores ao máximo esforço que devia resultar em máxima riqueza e máximo lucro. Hoje, o significado do trabalho recebe um outro enfoque, já que o trabalho não se faz mais de máximo esforço humano, mas sim do buscar constante a máxima eficiência com o menor esforço, conservando-se a finalidade da expansão da riqueza e do máximo lucro no capitalismo.

2.1.1 Modelos contemporâneos de gestão: da precarização à intensificação do trabalho

Chega-se, assim, a uma das características mais decisivas do mundo do trabalho em que vivemos, que é a submissão do trabalhador ao capital e aos interesses dos capitalistas e dos proprietários. Segundo Albornoz (1994), esse é o ponto chave das determinações do trabalho neste sistema. A força de trabalho é dada como uma mercadoria. Do esforço do operário é extraído um valor que deixa uma sobra aos interesses do capital, pois o salário fica muito aquém do valor que o trabalhador cria para o mercado. Com base nessa sobra de valor alienada do produtor se criam setores de atividade não propriamente produtiva, e se reproduz o capital na constante produção de mais-valia. Para que a atividade das máquinas proporcionasse lucros durante a passagem da manufatura para o processo de produção mecanizada e maquinaria, seria necessário aumentar o consumo da força de trabalho, aumentando a duração das jornadas e, logo adiante, intensificando cada vez mais o trabalho humano (MARX, 1983).

O processo de divisão do trabalho, que separa o trabalhador do produto do seu trabalho, foi agravado com a criação da Organização Científica do Trabalho (O.C.T.) proposta por Frederick Winslow Taylor desde o início do século XX, desconsiderando as características individuais e as variações da capacidade produtiva dos trabalhadores durante a jornada de trabalho. O que Taylor propôs é uma ideia de gerência que cria, através de métodos de experimentação do trabalho, regras estabelecidas a partir de padrões ao executar o trabalho. A ação de esvaziamento da tarefa de todo o espaço de criatividade e de iniciativa – essencial para garantir o crescimento da produtividade e a competitividade entre as empresas – é indissociável da própria implantação do taylorismo. O objetivo do taylorismo era fazer com que os trabalhadores mantivessem um ritmo de trabalho adaptado à acumulação de capital. Um setor preciso da empresa determina a forma da tarefa a ser realizada e o modo mais rápido possível. Então, sobra ao trabalhador apenas a carga da sua execução. A partir desse momento lhe é retirado o direito de pensar ou de conceber sua própria atividade produtiva (MERLO, 2000).

A gerência científica, proposta por Taylor, significava um empenho no sentido de aplicar os métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão. Neste sentido, Taylor se ocupava dos fundamentos da organização dos processos de trabalho e do controle sobre ele, tornando-se uma técnica social de dominação que teve como meta primordial a construção ou (des)construção da própria personalidade do trabalhador, conforme organiza o processo de trabalho, dividindo-o em instâncias de concepção e execução. Individualizando as tarefas e estruturando as relações de trabalho, a gerência faz valer seu controle e poder sobre os trabalhadores e obtém uma sujeição mais eficaz e econômica. No taylorismo, a principal fonte de agressão à saúde do trabalhador é a própria organização do trabalho, pois irá exigir do trabalhador que as tarefas a serem executadas sejam pré-definidas em seus mínimos detalhes, garantindo-se a máxima produtividade possível (BRAVERMAN, 1977; MERLO, 2000).

Taylor (1985) implementava sua gerência através da suposição de que seria necessário controlar e vigiar os trabalhadores a fim de que não pudessem dispersar o tempo, ocasionando uma exploração excessiva da força de trabalho. Surge a partir disso a importância de gerenciar a partir do sentido de planejar e calcular o tempo, bem como retirar do trabalhador o direito de pensar e saber sobre o trabalho, já que a expropriação desse saber permitirá um maior controle sobre o processo de trabalho, evitando a vadiagem e o ato de fazer cera – entendidos Taylor como tempo desperdiçado. Nesse sentido, o trabalhador é submetido à subordinação constante e lhe é retirado o poder de pensar, característica esta que o diferencia enquanto ser humano.

Uma série de princípios práticos foram desenvolvidos por Taylor, baseados na separação entre trabalho mental e físico e na fragmentação das tarefas. A utilização desses princípios marcou a expansão industrial americana, cujo enfoque principal era administrar as organizações como máquinas. Tal organização envolvia o cumprimento de metas organizadas de maneira racional, clara e eficiente, além de detalhamento e controle, principalmente, de todas as tarefas. Os efeitos da aplicação desses princípios foram a configuração de uma nova força de trabalho marcada pela perda da autonomia e das habilidades manuais do trabalhador, dando lugar a um aumento brutal da produtividade de trabalho. Assim, o início deste ciclo de produção capitalista é marcado por essas mudanças que aceleraram radicalmente os sistemas organizacionais (WOOD JÚNIOR, 1992).

Foi no final do século XIX, quando a indústria atingia um grande avanço tecnológico e econômico, que surgiu Henry Ford, introduzindo seus conceitos de produção e conseguindo, com isso, reduzir dramaticamente custos e melhorar substancialmente a qualidade no meio automobilístico. Com Ford, o que irá mudar na organização de trabalho é a introdução da esteira

rolante, atingindo um maior controle do processo de trabalho. Dessa maneira, o fordismo representou a continuidade da intensificação, automatização e mecanização do trabalho, que já havia se iniciado com o taylorismo. Nesse novo sistema, o operário não tinha perspectivas de carreira e tendia a uma desabilitação total (WOOD JÚNIOR, 1992). A Ford nasce com a intenção de controlar o ritmo de trabalho dos operários, que ficaram submetidos a um ritmo automático e monótono, executando por diversas vezes um mesmo movimento em uma linha de montagem.

O modelo fordista se encontra ligado ao modelo norte-americano de trabalhar e viver, já que esse novo modelo ocasionou um aumento salarial para estimular o consumo e, de certa maneira, convencer o trabalhador a se submeter ao ritmo acelerado de trabalho. Nesse sentido, o Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*) surge com o objetivo de complementar o salário do trabalhador através de programas de políticas públicas, como educação, seguro-desemprego, seguridade social, já que o sistema de previdência social permitia que os assalariados continuassem consumindo mesmo quando desempregados, doentes ou aposentados. Dessa maneira, com o Plano Marshall pela recuperação da Europa Ocidental, com aporte do capital norte-americano no pós Segunda Guerra Mundial, o fordismo se tornou referência para o setor industrial, principalmente no ramo automobilístico (MERLO; LAPIS, 2007).

A transição do fordismo para o que foi denominado de acumulação flexível gerou um novo modelo de racionalizar a produção e organização de trabalho: o toyotismo. Este modelo veio fazer parte de um cenário capitalista, fundamentado por ideias libertárias e a “insubmissão” dos trabalhadores. O pensamento pós-moderno traz a falsa ideia de liberdade, já que as regras básicas do modo capitalista de produção, voltadas a garantir lucro permanente e crescimento do capital, deveriam sobreviver, mesmo sob aparências. A palavra “flexibilidade” era utilizada como modo de evocar a ideia de liberdade, e sugeria uma promessa: a de que a rigidez e o controle autoritário contidos no taylorismo-fordismo seriam deixados no passado e que se iniciaria uma era de liberdade no mundo do trabalho. Foi nesse contexto que o toyotismo emergiu no Japão, vindo depois a se expandir internacionalmente (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Braverman (1977) aponta que no sistema taylorista/fordista, a realização das tarefas dependia fundamentalmente das aptidões físicas dos trabalhadores, sendo desprezada sua capacidade de pensar, uma vez que essa passa a ser função exclusiva da gerência. Entretanto, no toyostimo, novo modelo de acumulação flexível que surgirá ao final dos anos 1960, o trabalhador passa a ser convocado a pensar para o capital. A gerência baseada no modelo Toyota implementa um conjunto de estratégias de envolvimento e participação dos trabalhadores, que

vão desde a denominação do trabalhador como “colaborador” ou “associado” até a formação de grupos de resolução de problemas, com vistas à melhoria contínua. Algumas das outras estratégias são a multifuncionalidade, a aferição sistemática do desempenho e dos resultados obtidos, a quebra da resistência coletiva, do sindicalismo de classe e a constituição do sindicalismo de parceria capital/trabalho (PREVITALI; FAGIANI, 2014).

Assim, o toyotismo vem despontando como uma das novas formas de controle associadas ao capitalismo. O sistema toyotista é fundado na organização da produção com base em uma resposta imediata às variações da demanda e que exige, portanto, uma organização flexível e integrada do processo de trabalho e dos trabalhadores. Inicia-se, então, uma nova fase de acumulação do capital, denominada acumulação flexível (HARVEY, 1992). Esse novo sistema, baseado em uma falsa ideia de flexibilidade dos processos de trabalhos, irá apontar novas maneiras de serviços financeiros, bem como taxas altamente intensificadas de inovação tecnológica e organizacional. Para atender às exigências deste mercado, a produção irá se sustentar em um processo de produção flexível, que permita a operação de várias máquinas por um único indivíduo. Assim, rompe-se a relação um homem/uma máquina que fundamenta o fordismo, demonstrando a capacidade de um mesmo trabalhador operar várias máquinas ao mesmo tempo (ANTUNES, 2015).

É com o sistema Toyota que a intensificação da exploração do trabalho aumenta drasticamente, tendo em vista a atuação dos operários em várias máquinas diversificadas. No modelo de gestão taylorista/fordista, o trabalhador não era convocado a pensar sobre o seu trabalho, sendo tratado como máquina – já que Taylor desejava um “gorila adestrado” que obedece às ordens da gerência. Diferentemente deste modelo, confronta-se, atualmente, sob o toyotismo, com a necessidade de que o trabalhador seja participativo, criativo e colaborador. O toyotismo passa a ser uma resposta à crise do fordismo dos anos 1970, na qual o trabalhador se torna polivalente e passa a integrar a equipe com o objetivo do capital de assegurar o controle e a disciplina. Mais do que isso, há a necessidade de obter o consentimento desse novo trabalhador no local de trabalho, visando a satisfação do consumidor e o controle de qualidade (ANTUNES, 2015).

Entretanto, no Brasil, a grande maioria das condições e organizações de trabalho ainda apresenta uma lógica de taylorização/fordização quase que absoluta dentro de seus processos de trabalho. Tais organizações são insalubres, perigosas, sem nenhum respeito pela legislação de saúde e segurança, onde o trabalhador não tem mínimas condições de se opor a elas. O modelo “Frankenstein”, utilizado para representar essa realidade de trabalho, reúne e potencializa antigas e novas formas de agressão à saúde do trabalhador, somadas ao modelo toyotista

(MERLO, 2000). Portanto, no capitalismo, o processo de trabalho consiste em um processo de valorização do capital, sendo seu principal objetivo o aumento da produção de mais-valia. Aumenta-se, conseqüentemente, a força produtiva de trabalho que traz efeitos nocivos à saúde do trabalhador.

Assim, o que tem sido apontado nas últimas décadas do século XXI é uma nova forma de racionalização dos processos de trabalho que contribui para o aumento do controle e da vigilância dos trabalhadores, bem como os impõe uma intensa verificação do trabalho por meio da produtividade, do desempenho e da satisfação sob o domínio de uma estrutura hierarquizada. O mundo passa a se tornar domesticado pela submissão ao trabalho, trazendo a alienação do ser humano e do processo de seu trabalho como consequência da organização capitalista moderna e dessa divisão social do trabalho. Segundo Merlo (2014), as fontes destas condições extremamente agressivas são advindas dos anos 1980, quando o toyotismo foi permeado por um processo de desregulamentação dos controles sobre a circulação do capital financeiro. Esse processo ocasionou o surgimento dos fundos de investimento *Private Equity*, que consistem no capital individual de diversos grandes investidores/aplicadores. Os fundos *Private Equity* foram criados com o objetivo de investimento em capital de empresas que necessitassem de recursos para se tornarem mais competitivas.

Esses novos modos de gestão impõem à organização uma série de exigências para a otimização do tempo produtivo, tendendo a acelerar as cadências e diminuir processos considerados como improdutivo. A avaliação individualizada de performance, técnica corriqueira utilizada por muitas organizações, terá grande contribuição no sofrimento do trabalhador contemporâneo, na medida em que coloca os trabalhadores em competição uns com os outros, ocasionando relações de trabalho muito mais individualizantes e solitárias entre os trabalhadores (MERLO, 2014).

As políticas econômicas neoliberais têm mostrado organizações de trabalho que não mais se especializam em produtos ou serviços, mas sim em lucrar através de juros. Assim, os trabalhadores necessitam empregar outros mecanismos para significar sua atividade – não mais diretamente relacionada com o produto ou serviço, mas sim com a porcentagem de juros a ser acrescentada ao capital investido. Nesse contexto, tanto a saúde como a subjetividade dos trabalhadores passam a ser reduzidas a valores de troca. O que passa a valer para a organização de trabalho não é mais o que se faz, os esforços dispendidos e a criatividade, mas os resultados em termos financeiros e, um agravante, em termos de juros em mercado financeiro (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Dentro dessa questão estrutural onde quem mais ganha é quem menos produz, é importante manter os trabalhadores alienados do seu próprio trabalho e conseqüentemente do próprio sofrimento. De acordo com Dowbor (2017), esse processo é, em última análise, o capital improdutivo, ou seja, um sistema montado para a manutenção do enriquecimento a partir de papéis financeiros aumentando significativamente a desigualdade social. A classe trabalhadora permanece fixada e as desigualdades e abismos monetários são cada vez maiores. Na lógica neoliberal é importante que os trabalhadores se cobrem de não estarem fazendo tudo que poderia ser feito, criando a sensação recorrente de dívida e culpa. O trabalhador conduzido pela ação ideológica da empresa é condicionado a aceitar as condições insalubres, os riscos de vida (periculosidade) e a própria penosidade de trabalho, ao invés de exigir a transformação desse cenário. A negação e alienação do próprio risco acabam favorecendo a dominação organizacional, evidenciando a monetização da saúde e da própria vida do trabalhador (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Antunes (2009) salienta que bilhões de pessoas dependem exclusivamente de seu trabalho para sobreviver e, na maioria das vezes, se submetem a condições instáveis e precárias de trabalho, abdicando de seus direitos e permanecendo distantes de suas conquistas enquanto classe trabalhadora. Devido a esses fatores, torna-se dificultoso ao trabalhador encontrar prazer e sentido no trabalho, tendo em vista que as necessidades do trabalhador não correspondem às necessidades do capital, que se preocupa em garantir os lucros e não a seguridade e integridade do trabalhador. Portanto, “o sentido do trabalho que estrutura o capital acaba sendo desestruturante para a humanidade; na contrapartida, o trabalho que tem sentido estruturante para a humanidade é potencialmente desestruturante para o capital” (ANTUNES, 2009, p. 12).

Será por meio de inovações técnicas que o capitalista irá se apropriar do conhecimento do trabalhador, garantindo a acumulação do capital. Na era da acumulação flexível, baseada na microeletrônica, deparamo-nos com organizações de trabalho que se beneficiam da desregulamentação neoliberal do trabalho para modificar suas relações com a classe trabalhadora. Esse processo ocorre através da intensificação dos processos de flexibilização, envolvendo práticas como a terceirização e subcontratação, bem como o rompimento com o movimento sindical que havia nascido sob as práticas tayloristas/fordistas. Desse modo, o neoliberalismo surge com o objetivo de legitimar práticas que consolidem o poder da classe capitalista (PREVITALI, FAGIANI, 2014). A consolidação dessa nova forma de gestão irá ocasionar a diminuição de sistemas de proteção sociais destinados ao trabalhador, aumentando a privatização e apropriação de recursos nos quais deveriam ser direitos.

2.2 A terceirização do trabalho no Brasil

Consequência do neoliberalismo e das novas (re)formas trabalhistas, a terceirização não é um fenômeno novo, pelo contrário, além de se apresentar sob novas maneiras, tem expandido tanto no setor público quanto no privado, tornando-se um fenômeno mundial e generalizado. Conforme Catharino (1997), o excesso de ofertas de determinado tipo de serviço possui fundamental importância na expansão da terceirização. Tal processo irá favorecer a lucratividade das organizações, chamadas de prestadoras de serviço, graças às baixas remunerações que são pagas aos seus empregados, além da diminuição dos custos das prestadoras diante do descumprimento da legislação do trabalho e da previdência. Portanto, a terceirização, em síntese, poderia ser definida como um meio da empresa obter trabalho através de trabalhadores que não são seus empregados diretamente, mas sim do fornecedor que os contrata.

Druck e Franco (2007) discutem que o conceito de terceirização se inicia pela origem do seu próprio termo. A palavra, dentro do âmbito brasileiro, refere-se a uma atividade destinada a um terceiro que deve se responsabilizar pela relação empregatícia e, portanto, pelos encargos e direitos trabalhistas, sendo essa transferência realizada por um primeiro. Nesse sentido, esse termo carrega a conotação de inferioridade, apontando para uma desqualificação em geral mais baixa, ou seja, para uma condição mais precária e de subordinação aos primeiros. Dentre as diversas definições do conceito de terceirização, cujos principais aportes são decorrentes das áreas de administração, economia e sociologia, constata-se elementos comuns em alguns conceitos utilizados para sua denominação. Os autores reforçam a importância de se observar que, a partir de uma perspectiva empresarial, apesar de se falar em atividade, negócios, produção quando se trata da terceirização, os trabalhadores, sujeitos que sustentam as atividades terceirizadas de fato, não são mencionados.

Marcelino e Cavalcante (2012) apontam que, nas últimas décadas, pesquisas sobre terceirização realizadas no país indicam o crescimento deste tipo contratação, causando consequências nas ações sindicalistas e nas condições de trabalho. Os autores afirmam que a maioria das pesquisas constatou modelos organizacionais embasados pela produção “flexível”, derivados do modelo japonês toyotista. Esse modelo originou novos formatos de empresa e tipos de contrato de trabalho de natureza distinta daqueles que vigoravam na tradicional empresa fordista do século XX: contratos de trabalho com jornada em tempo integral e com garantias legais asseguradas, no caso do Brasil, com a Consolidação das Leis Trabalhistas

(CLT). Outra constatação, do ponto de vista dos trabalhadores, trata-se da tendência de precarização das condições de trabalho com a inserção das terceirizações, o que se evidencia em perda salarial e de direitos, aumento da intensidade do trabalho e dos riscos à saúde do trabalhador, bem como dificuldades enfrentadas pelo sindicato que visa a garantia e permanência desses direitos.

De acordo com Assunção-Matos e Bicalho (2015), o processo de terceirização originou-se nos Estados Unidos, logo após a eclosão da Segunda Guerra Mundial. Atualmente, irá se configurar como uma técnica direcionada ao enxugamento das estruturas gerenciais, constituindo-se como uma prática integrante das novas formas de gestão. Também denominada mundialmente como *Outsourcing*, que significa “fonte de fora”, configura-se como um processo gerenciado que possibilita transferir determinadas atividades a terceiros, fazendo com que as empresas se tornem mais competitivas entre si. Desse modo, a terceirização será uma tecnologia de administração que consiste na compra de bens e serviços especializados. Tais serviços, contratados como atividades-meio, buscarão as atividades-fim da empresa contratante/compradora.

Em meados dos anos 1990, com a internacionalização de mercados, o aumento da competitividade e o avanço tecnológico, passou-se a verificar mudanças nas relações de trabalho instituídas dentro das novas práticas de gestão. Essas transformações tiveram início no fim dos anos 1960 e início dos anos 1970 com a crise do sistema taylorista-fordista, sendo necessária uma transição para um novo formato de acumulação, que ficou conhecido como flexível. A nova estrutura produtiva das empresas passou a ser flexível, o que possibilitou recursos como diminuição de tamanho e terceirização de atividades. No Brasil, a utilização de empregos flexíveis por empresas aponta a terceirização como a modalidade de contrato de trabalho mais utilizada atualmente. Tal prática consiste na subcontratação de empresas que prestam determinado tipo de serviço para desenvolver atividades secundárias do processo produtivo (MANDARINI; ALVES; STICCA, 2016).

Para Lima (2010), quando se fala sobre terceirização, remete-se a um processo de reorganização das formas de produção resultantes das transformações econômicas do capitalismo. Essas transformações irão caracterizar a reconfiguração das relações capital-trabalho dentro da acumulação flexível, marcando um novo período do desenvolvimento das forças produtivas. No Brasil, a discussão sobre terceirização esteve atrelada ao processo de reestruturação empresarial e à abertura econômica do final da década de 80. Desse modo, a flexibilização e a terceirização passaram a ser sinônimos da precarização do trabalho, advinda das mudanças ocorridas neste cenário. Com o objetivo de beneficiar o empregador, a

terceirização surge enxugando os custos com direitos trabalhistas e, conseqüentemente, ocasionando a intensificação e a precariedade do trabalho que irá afetar diretamente o trabalho e a vida dos trabalhadores.

Conforme Oliveira (2013), ainda no Brasil, o fenômeno da terceirização encontrou solo fértil para iniciar suas propostas, adentrando as áreas industriais inicialmente e se expandindo por outras áreas do mundo do trabalho. Assim, o que se observa durante esse processo é a fragmentação da classe trabalhadora e a degradação das condições de trabalho que visa obrigar os trabalhadores à submissão e à aceitação da exploração no trabalho. Os trabalhadores submetidos à terceirização demonstram conviver cotidianamente com a insegurança e instabilidade desse novo modelo, temendo ao desemprego. O processo de terceirização evidencia a falta de regulação, nos planos jurídico, político e institucional, dos direitos trabalhistas, expondo a incapacidade do Estado brasileiro em proteger, mesmo que minimamente, os trabalhadores dos padrões de exploração adotados pelo capital.

De acordo com Costa (2017), a terceirização é dividida em dois âmbitos. O primeiro, pensado pelo capital, entende a terceirização como um instrumento de gestão valioso, que permite às organizações especializarem-se nas áreas centrais de sua atividade produtiva, reduzindo custos e fomentando o crescimento econômico e o emprego. O segundo âmbito, comprometido com as implicações e repercussões desse novo cenário, vem mostrar que o objetivo principal são os ganhos de produtividade e competitividade, reduzindo os custos do trabalho ao isentarem as organizações da responsabilidade de gerir e assalariar diretamente o trabalhador de acordo com as normas legais que o protege. Portanto, a terceirização contribuirá para a individualização das relações de trabalho, para a desvalorização salarial e para a precarização das condições laborais. Sua lógica permanece sendo prioritariamente a acumulação flexível via exploração do trabalhador.

Será a partir desse segundo âmbito que trataremos da terceirização neste capítulo, entendida como um fator que impacta a saúde e as condições dos trabalhadores submetidos a tal prática. Esses trabalhadores são submetidos a fatores como diferenças salariais, de benefícios e de tratamento, e, portanto, sofrem efeitos nocivos à sua saúde física e psíquica, além estar sujeito ao aparecimento de doenças somáticas. A terceirização aparece junto com a precarização das condições de trabalho, dos contratos, da possibilidade de organizar a vida, criando novas hierarquias e fragmentando e enfraquecendo o coletivo de trabalho. O aumento da vulnerabilidade social resultará em perda da possibilidade de acesso a direitos. Entre as conseqüências para os trabalhadores que fazem parte do trinômio flexibilização-terceirização-

precarização, encontra-se a perda de uma identidade formada no coletivo de trabalho (LIMA, 2010).

Nesse sentido, ainda que as discussões atuais sobre o trabalho se encontrem voltadas para as transformações do modelo econômico vigente, torna-se fundamental entender a perda de direitos de proteção social no país decorrentes da terceirização, da precarização e da informalização no mercado de trabalho a partir do ponto de vista psicossocial. A precarização do trabalho, resultado de novas exigências do capitalismo, não está apenas relacionada à esfera econômica, mas sim à deterioração dos direitos da classe trabalhadora. Uma das características marcantes desse novo modelo é a ausência de vínculo trabalhista, o que está diretamente relacionado à perda de direitos trabalhistas e de benefícios já conquistados (descanso remunerado, férias anuais remuneradas, referenciais de jornada de trabalho normal e de horas extras, transporte, alimentação, auxílio-educação), refletindo em intensa exploração do trabalho humano, este considerado como mercadoria (MACHADO, GIONGO, MENDES, 2016).

Trabalhadores das classes subalternas que se encontram submetidos a tais perdas excessivas de direitos se deparam com um cenário de trabalho que os expõem a situações de vulnerabilidade social. Carecem, assim, de uma atividade e seguridade mínima regularizada, em função do desemprego estrutural que substitui o trabalho vivo pelo trabalho morto e pelas novas formas de gestão empresariais. De acordo com Antunes (2009), a reestruturação produtiva ocasionou novas formas de vínculo empregatício, tais como a terceirização, criada com o objetivo de geração de mais-valia e flexibilização da força produtiva de trabalho.

Desse modo, a terceirização passa a criar laços sociais frágeis, tendo em vista que o trabalhador passa a fazer parte de um contexto de pressão psicológico que pode gerar agravos à sua saúde mental. As consequências desse processo, refletidas na intensificação do trabalho diante da precarização, apontam para um esgotamento físico e psíquico do trabalhador. Tal esgotamento pode ser percebido pelas incidências cada vez maiores de estresse, acidentes de trabalho, doenças ocupacionais expressas em modos de sofrimento tais como a depressão, doenças psicossomáticas, transtorno de ansiedade, dentre outros tipos de adoecimentos que irão repercutir na vida laboral, social e familiar do trabalhador (AQUINO et al., 2016).

É nesse contexto de precarização da terceirização que aparece o trabalho dos profissionais que fazem parte do setor de vigilância privada, sendo uma das esferas com maior índice deste tipo de serviço. A criação do âmbito da segurança privada surge com o intuito não só de proteger instituições privadas/públicas, mas também de corresponder às expectativas do capital, passando a fazer parte dos novos modos de gestão que visam tornar o trabalhador um participante ativo na produção de mais-valia. Em relação à terceirização desse setor, em 3 de

janeiro de 1974 foi decretada a Lei 6.019 que regulamentava a prática do trabalho temporário, cuja incidência no mercado já era longa antes do surgimento da lei. A partir da implementação dessa lei, os bancos passaram a terceirizar os seus serviços, e surgiu uma outra lei adicional: a Lei n.7.102 de 20 de junho de 1983, que regulamenta os serviços de segurança dos estabelecimentos financeiros, permitindo a exploração dos serviços de vigilância e de transporte de valores neste setor. Foi revogado, então, o Decreto-Lei n. 1.034 e a Lei n. 7.102 foi regulamentada pelo Decreto n. 89.056, de 24 de novembro de 1983. De acordo com estatísticas, no Brasil, as áreas prioritárias de incidência de terceirização são voltadas para as atividades de preparação e distribuição de refeições, limpeza e conservação, segurança e vigilância patrimonial (BUENO, 2005).

De acordo com os dados da Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (FENAVIST), no ano de 2005 o mercado de trabalho do setor de vigilância privada reuniu aproximadamente 382.000 vigilantes em atividade, o que corresponde a um crescimento de 19% entre 2002 e 2005, tendo em vista que a maioria desses trabalhadores são terceirizados. No âmbito da segurança privada, a terceirização é reconhecida como prática legal, respaldada pelos ordenamentos jurídicos: Lei 7.102/83 e Enunciado 331 – TST. Entretanto, mesmo legalizada, na prática ela assume características cujas repercussões exigem análise, em especial para os serviços de vigilância prestados, para os direitos trabalhistas e para a saúde dos trabalhadores (VIEIRA et al., 2010).

2.2.1 A criação do setor de segurança privada

De acordo com Bazote (2016), a atividade de segurança privada iniciou em 1967, em pleno período de ditadura militar no Brasil, quando foram organizadas e implementadas guardas armadas de instituições financeiras. A primeira legislação surgiu em 1969, com a instituição do Decreto-Lei 1.034/69, que autorizou o serviço privado em função do aumento de assaltos a bancos. Por possuir caráter de policiamento, era sempre indicado que um militar gerisse ou supervisionasse esse negócio. As empresas que exerciam a atividade eram controladas pela Secretaria Estadual de Segurança Pública no Estado de São Paulo. Até 1983, os governos estaduais fiscalizavam essas empresas. Contudo, devido ao aumento da segurança privada com o passar do tempo, essa necessidade passou a não exclusivamente das instituições financeiras, pertencendo também a órgãos públicos e empresas particulares.

Em 1983, o Congresso Nacional e o executivo sancionaram a Lei 7.102, que autoriza em todo o território nacional a atividade de segurança privada. Essa lei envolve a

regulamentação de questões como currículo de formação único, controle e registro nacional das empresas, registro profissional do vigilante no Ministério do Trabalho. A fiscalização deixou de ser estadual (SSP) e passou a ser federal (DPF/MJ). Dessa maneira, a Lei 7.102, de 20/06/1983, foi instituída para regulamentar as atividades de segurança privada, em especial a segurança dos estabelecimentos financeiros e o funcionamento das empresas prestadoras de serviços de segurança privada. Após alguns anos, foi publicada a Lei nº. 8.863, de 20/03/1994, que buscou definir as atividades de segurança privada, prevendo o serviço orgânico de segurança, pelo qual é facultado às empresas criar o seu próprio sistema de segurança. Em seguida, foi editada a Lei nº. 9.017, de 30/03/1995, que passou a atribuir ao Departamento de Polícia Federal a competência para fiscalizar os estabelecimentos financeiros e as empresas de segurança privada. Assim, o órgão público responsável pelo controle da segurança privada no Brasil é o Ministério da Justiça que, desde 1995, executa essa tarefa por meio da Polícia Federal (BAZOTE, 2016).

Com o apoio dos sindicatos que lutavam pelos direitos dos trabalhadores do setor de vigilância privada, em 1989 surgiu oficialmente em São Paulo a Federação Nacional dos Sindicatos das Empresas de Segurança, Vigilância e Transporte de Valores (FENAVIST), que depois viria a se chamar Federação Nacional de Empresas de Segurança e Transporte de Valores. Impulsionada pelo propósito de representar o segmento em todo o país, a FENAVIST foi criada através do engajamento dos movimentos sindicalistas e dos trabalhadores que buscavam a valorização e reconhecimento legal da classe (FENAVIST, 2019).

A expansão da privatização da segurança foi estimulada por mudanças importantes nas dinâmicas sociais, em especial nos grandes centros urbanos. É possível identificar dois processos políticos que norteiam as concepções teóricas sobre a indústria da segurança: o primeiro diz respeito à centralização do poder no âmbito do Estado-Nação; e, o segundo, ao avanço do neoliberalismo que abre caminhos para os serviços privados de segurança. No campo da segurança privada, os serviços atualmente autorizados a funcionar são compostos por empresas que comercializam serviços de vigilância, escolta ou patrulhamento, os departamentos e divisões de segurança constituídos internamente às empresas, instituições e outros espaços públicos ou privados, como também instituições que oferecem treinamento para os profissionais que atuam na área de segurança (ZANETIC, 2005).

Os estudos sobre policiamento (*policing studies*) nasceram nos Estados Unidos, enfocando pesquisas sobre a polícia e suas práticas. A partir de discussões neste âmbito, diversos autores romperam a tendência de identificar o policiamento somente com a polícia estatal. Com essa ruptura, o policiamento deixou de ser entendido como uma atividade restrita

ao policial, passando a abarcar todas as pessoas e instituições que fizessem parte do controle social e contribuíssem para a manutenção da segurança. Atualmente, o policiamento diz respeito às tentativas de manter a segurança tanto a nível particular quanto a nível social por meio da vigilância. Entretanto, os estudos voltados para o entendimento empírico do setor legal da segurança privada encontram grandes dificuldades ao se deparar com legislações e com bases de dados disponíveis em diferentes países que adotam definições distintas sobre o que é a segurança privada, dificultando análises comparativas e mensuração precisa desse setor (LOPES, 2013).

Ainda de acordo com Lopes (2013), na legislação brasileira, a segurança privada é um setor de atividades que abrange três tipos de organizações. O primeiro tipo de organização são as de empresas de segurança privada especializadas, que se tratam de empresas voltadas ao capital privado com autorização do Ministério da Justiça ou da Polícia Federal para comercializar serviços de “vigilância patrimonial” intramuros, “transporte de valores”, “escolta armada” e “segurança pessoal privada. O segundo, que se refere a empresas com segurança orgânica, abrange empresas e organizações autorizadas a executar serviços de “vigilância patrimonial” intramuros e “transporte de valores” para consumo próprio. Já o terceiro tipo se trata dos cursos de formação de vigilantes, sendo empresas de capital privado voltadas para a formação, especialização e reciclagem dos profissionais de transporte de segurança privada.

Cardoso (2011) ressalta que a segurança pública é uma atividade desenvolvida pelo Estado, cujo objetivo é promover ações que ofereçam proteção aos cidadãos. Entretanto, questiona-se sobre o surgimento da segurança privada como tentativa de suprir demandas que deviriam ser responsabilidades do Estado, demonstrando falhas desse sistema. Com a crise do Estado de Bem-Estar social e, conseqüentemente, de seu cunho interventivo, enfraqueceram-se também as ações estatais que promoviam garantias à população e concretizavam a função social do Estado. A quebra do sistema assistencialista abriu lacunas para novas ideias neoliberais que influenciaram no modelo social, econômico e político. O Estado, ao não assegurar os serviços considerados como essenciais, tais como saúde, educação e segurança, traz o fortalecimento de uma privatização do setor de segurança.

Conforme a autora, surge, à margem, uma sociedade de riscos frente à insegurança e ao medo. As desigualdades sociais e o crescimento da criminalidade aumentarão essa sensação de risco iminente, estimulando a busca por novas formas de solucionar ou sanar estes problemas (CARDOSO, 2011). Dessa maneira, a segurança privada se torna uma alternativa à qual a população recorre cada vez mais. Aqueles que puderam optar pela segurança privada não fizeram o uso somente para seus bens particulares, como também nos lugares que transitavam,

tais como *shoppings*, bancos, centros comerciais, clubes, condomínios fechados que visam a segregação, separação e exclusão das classes subalternas. Manter o distanciamento do indesejável, mesmo que ele não tivesse cometido nenhum ato ilícito, passou a ser fator presente na expansão do âmbito da segurança privada. Ainda, o aumento do setor de segurança privada evidencia que o lucro, oriundo da insegurança da população, oferece ao mercado financeiro um novo tipo de geração de mais-valia.

Oliveira (2004) aponta que os principais determinantes para a expansão das empresas de transporte de valores se dão ao aumento da criminalidade, do medo e da incapacidade do Estado de resolver os conflitos, sendo os principais responsáveis pela expansão dos serviços privados. Um dos fatores marcantes na atividade é a clandestinidade, aparecendo no Brasil um alto índice de vigilantes atuando de maneira irregular. Além disso, na clandestinidade também se encontram policiais atuando fora do expediente, o que é proibido por lei. Com isso, ocorre um agenciamento ilegal dos trabalhadores por grupos organizados de vigilância dentro das próprias forças policiais, estimuladas pela busca do segundo emprego para compensar a precariedade salarial dessa categoria.

Conforme Lopes (2011), o universo informal dos provedores particulares de policiamento aumentou consideravelmente, abrangendo organizações e pessoas que executam policiamento sem estarem legalmente autorizadas para isso. Nesse universo, inclui-se empresas juridicamente constituídas como de segurança privada em juntas comerciais ou com registro em outros órgãos públicos que não possuem autorização para prestar serviços de segurança privada; empresas que prestam serviços típicos de segurança privada sob a fachada de empresas juridicamente constituídas para atuarem em outras áreas; além de organizações juridicamente inexistentes, pessoas associadas que prestam serviços de vigilância patrimonial intramuros ou em vias públicas, e seguranças de eventos que se intitulam como “seguranças autônomos”, prestando serviços como *freelancers* para pessoas ou propriedades privadas.

Por isso, a categoria da vigilância privada no Brasil, muitas vezes, assume um caráter de informalidade. Diferente da América do Norte e da Europa, o que parece singularizar a realidade brasileira no que diz respeito ao policiamento privado e informal de agentes de segurança pública. Partindo desse pressuposto, os profissionais de vigilância passam a serem vigiados a todo momento, principalmente com o objetivo de controlar o aumento da informalidade nessa atividade. Esse controle em relação à segurança privada é exercido pela Polícia Federal, que demonstra dificuldades na fiscalização sobre os provedores particulares de policiamento que atuam na informalidade. Entretanto, em meio às dificuldades existentes, é

possível notar avanços na regulação e fiscalização realizada pela Polícia Federal sobre o universo formal da segurança privada (LOPES, 2011; 2015).

Partindo desses pressupostos, o propósito deste estudo exploratório é investigar a categoria da vigilância privada a partir dos trabalhadores de transporte de valores no estado do Rio Grande do Sul, limitando a pesquisa somente a essa categoria de vigilância em específico. O principal objetivo é entender os aspectos singulares relacionados a esses profissionais. Além disso, é reconhecido pela pesquisadora a necessidade de atribuir atenção à categoria dos profissionais de transporte de valores, principalmente por esses trabalhadores terem buscado se desmembrar do sindicato da categoria dos vigilantes patrimoniais em geral, evidenciando o anseio da categoria por uma representação específica. A caracterização desse segmento do setor de vigilância privada será detalhada e discorrida no próximo capítulo.

2.2.2 O trabalho em transporte de valores

Empresas de transporte de valores são empresas especializadas em segurança privada e autorizadas pela Polícia Federal para exercerem a comercialização da transportação de valores mediante prestação de serviços. De acordo com Bazote (2016), em 1852, devido às deficiências naturais do poder público, os americanos Henry Wells e Willian Fargo criaram a primeira empresa de segurança privada do mundo, a WELLFARGO. Essa empresa tinha como objetivo escoltar diligências de cargas ao longo do rio Mississipi. Em 1859, na cidade de Chicago, Washington Perry Brink iniciou suas atividades como transportador de caixas e bagagens de negócios, viajando para a cidade em missões comerciais. Em 1900, a Brink's fez sua primeira entrega bancária – seis sacos de dólares de prata – tornando-se com isso a primeira transportadora de valores do mundo.

Considerando a realidade brasileira em específico, o transporte de valores se consolidou a partir da década de 1970. Conforme Vieira, Oliveira e Lima (2010), especificamente em 1970 surgiu o Decreto-Lei 1.103, estabelecendo que o transporte de numerário das instituições financeiras que extrapolasse determinado montante somente poderia ser efetuado através de “carros dotados de requisitos de segurança e policiamento adequados”. Iniciava-se, assim, outro tipo de atividade de segurança privada, o transporte de valores, que consiste no transporte de numerário, bens ou valores, mediante a utilização de veículos, comuns ou especiais. Desse modo, o crescimento do segmento de transporte de valores foi aumentando com o passar dos anos. Atualmente, no Rio Grande do Sul, existem quatro empresas autorizadas para exercer esse tipo de segmento, são elas: Prosegur Brasil S/A, Brink's Segurança e Transporte de Valores

Ltda, Proforte S/A Transporte de Valores e STV Segurança e Transporte de Valores. Tais empresas possuem as unidades centrais em Porto Alegre e demais filiais por todo estado.

É importante ressaltar que os trabalhadores de transporte de valores lutaram por um sindicato que representasse especialmente a categoria no Brasil, buscando uma dissociação do sindicato dos vigilantes patrimoniais. Desse modo, em 1990 foi fundado no Rio Grande do Sul o sindicato dos empregados e trabalhadores em empresas de transporte de valores, transporte de documentos e escolta armada (SINDIVALORES/RS). O sindicato foi instalado inicialmente em uma pequena sala na Avenida Voluntários da Pátria no centro de Porto Alegre, iniciando suas atividades. Com a formalização e reconhecimento do sindicato e com a contribuição dos trabalhadores, foi possível adquirir a sede própria na Avenida Ceará, 1.388, sala 02, onde permanece até os dias de hoje. Em toda a sua história, o sindicato esteve empenhado em proporcionar melhores condições de trabalho, sendo um dos primeiros estados do Brasil a alcançar 30% no Risco de Vida. Entretanto, o sindicato da categoria, assim como os demais sindicatos do país, demonstra ter passado por um desmonte de direitos que até então já eram garantidos, já que as reformas trabalhistas que vem ocorrendo fragilizam ainda mais as relações de trabalho e inviabilizam o acesso aos benefícios previdenciários.

Como já mencionado anteriormente, esta pesquisa trata-se de um estudo exploratório, tendo em vista que se percebe uma ausência teórica-conceitual que apresente a realidade dos trabalhadores de transporte de valores a partir de um viés psicológico, com atenção à saúde mental destes profissionais. Desse modo, é importante destacar que pesquisas têm se debruçado ao analisar a segurança pública, não se atendo a uma demanda urgente que é análise dos profissionais não estatais que participam ativamente na promoção e manutenção da segurança na realidade brasileira.

Essa constatação foi realizada a partir de um rastreamento de pesquisas derivada de uma primeira busca, considerando os materiais publicados nos últimos dez anos. A análise foi realizada a partir dos descritores “transporte de valores”; “vigilância patrimonial”; “vigilância privada”, no Portal da CAPES, SciELO e BVS-Psi. No Portal da CAPES, foram identificados 9.822 resultados com o descritor “transporte de valores”, 298 resultados com o descritor “vigilância patrimonial” e 2.065 resultados para o descritor “vigilância privada”. No portal SciELO, foram constatados 327 resultados com o descritor “transporte de valores”, nenhum resultado referente ao descritor “vigilância patrimonial”, e 27 resultados para o descritor “vigilância privada”. Já no portal BVS-Psi, foi constatado 1 resultado para o descritor “transporte de valores”; 1 resultado para o descritor “vigilância patrimonial” e 18 resultados com o descritor “vigilância privada”.

A partir disso, foi realizada uma análise das publicações identificando quais se assemelhavam com o objetivo desta pesquisa. Entretanto, evidencia-se uma falta de análise a partir do âmbito da Psicologia sobre o sofrimento psíquico dessa categoria de trabalhadores. A seguir, no Quadro 1, resume-se o discriminado a partir do período de 2009 a 2019, constando as publicações que mais se aproximam com a pesquisa, entendendo o assunto “trabalho” como princípio norteador.

QUADRO 1- ANÁLISE DOS DESCRITORES

Portal de identificação	Título da pesquisa	Objetivos	Palavras-chave	Data de publicação
Portal da CAPES	Percepção dos riscos profissionais em trabalhadores de transporte de valores	Diagnosticar a situação de trabalho desses profissionais, do ponto de vista da saúde e segurança, caracterizando as condições de trabalho e as tarefas desses trabalhadores, identificando elementos da atividade de trabalho com influência em sua saúde e segurança e apontando os principais problemas de saúde auto reportados em três empresas que operam em Portugal.	Segurança; riscos ocupacionais; fatores de risco; saúde do trabalhador.	2018
Portal da CAPES	Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo em uma empresa de serviços de vigilância privada	O objetivo geral do estudo foi descrever como se encontram configurados os valores organizacionais e do trabalho de vigilantes de uma empresa de terceirização de serviços de vigilância privada da cidade de Belo Horizonte, na percepção dos próprios vigilantes.	Valores organizacionais. Valores do trabalho. Vigilantes. Serviços de vigilância privada.	2014
Portal da CAPES	A inserção de mulheres no segmento de vigilância patrimonial privada: entre conquistas e manutenções	Essa pesquisa objetivou compreender os movimentos de inserção de mulheres na área de vigilância patrimonial privada na Região Metropolitana de Florianópolis	Trabalho; Gênero; Vigilância patrimonial privada.	2013

FONTE: A autora (2019).

Nesse sentido, alguns estudos têm guiado esta pesquisa, tais como o realizado por Vieira et al. (2010), demonstrando que nesse setor não há subcontratação da mão de obra, mas dos serviços, como transporte de valores ou compensação de cheques. Os autores constataram que a maioria dos trabalhadores que atuam no segmento de transporte de valores possuem ensino médio, sendo majoritariamente do sexo masculino. Outra particularidade desse setor é o risco constante e iminente que envolve a categoria, uma vez que os trabalhadores de transporte de valor são alvos de assaltos e ações criminosas. Isso decorre, além de por razões de segurança, pela tendência à diminuição do estoque de dinheiro nos locais de distribuição (agências, setores

de pagamentos de pessoal, mercados), passando a transitar nos carros-fortes com mais frequência e sucessivamente, causando maior insegurança nos profissionais que atuam neste setor. Assim, os profissionais de transporte de valores lidam com condições precárias de trabalho, e sobretudo, nos carros-fortes, onde passam a maior parte da jornada de trabalho. As condições ergonômicas desses veículos costumam ser inadequadas, portando pouco espaço, falta de ventilação, ruídos excessivos, além de escapamentos no veículo que são altamente tóxicos e nocivos à saúde.

Vieira et al. (2010) apontam que a jornada de trabalho nesse tipo de transporte é considerada muito exaustiva, com frequentes horas extras, além de uma rotina de trabalho imprevisível, que dificulta não só a realização das refeições, como também a satisfação das necessidades básicas e os cuidados com a higiene. Por não poder interromper a rota, os trabalhadores muitas vezes se obrigam a urinar em garrafas pet, bem como costumam abdicar das refeições (almoço, lanches). Além disso, lidam com as constantes cobranças quanto à qualidade do trabalho e realização de múltiplas funções, sendo essa uma exigência do mercado. Neste, os trabalhadores de transporte de valores são regidos pelo capital, que visa o aumento dos lucros. Com isso, investir em segurança para os trabalhadores acaba não sendo uma prioridade do capitalismo contemporâneo. Os autores ilustram os danos causados à saúde do trabalhador de transporte de valores devido essa lógica neoliberal:

Os vigilantes encarregados do transporte de valores sofrem, assim, em todos os aspectos, as consequências nefastas do dinheiro: contaminam-se com a sujeira do papel-moeda; sofrem com a violência do controle e com a desconfiança dos proprietários capitalistas e da polícia; servem de anteparo, frágil, aos ataques dos criminosos, e, finalmente, funcionam como massa de manobra da lógica financeira que se orienta apenas por cálculos de custos e benefícios em termos de lucratividade dos negócios (VIEIRA et al., 2010, p. 104).

Outro estudo, realizado por Ramos, Serranheira e Sousa-Uva (2018) em Portugal, destaca a necessidade de se ater aos riscos profissionais da categoria, bem como aos adoecimentos decorrentes do trabalho. Na pesquisa, os autores constataram que os profissionais de transporte de valores relatam sofrer graves problemas de saúde, tanto a nível físico (problemas musculares, osteoarticulares, vasculares, cansaço e fadiga), quanto a nível psicológico (alterações do sono, estresse, ansiedade, depressão). Esses efeitos na saúde psicológica são ainda potencializados por situações de baixo suporte social (falta de apoio e desvalorização pela chefia) e de exposição às violências verbais e físicas (contato direto com o público, risco de assalto ou crime). Os fatores de risco destacados pelos trabalhadores são: o transporte de cargas, a manutenção da posição em pé, a realização de movimentos repetitivos,

a adoção de posturas desconfortáveis, as condições térmicas desfavoráveis (calor ou frio), os ruídos, vibrações, poeiras e gases, o trabalho em espaço confinado, a condução de máquinas ou equipamentos e a exposição à violência extrema. Levando-se em consideração esses fatores, os autores mostram que os trabalhadores possuem uma autopercepção em relação às precárias condições de trabalho, na medida em que associam as causas de seus adoecimentos com o trabalho.

Outro fator importante a ser destacado é que esses profissionais recebem treinamento e qualificação por meio dos cursos de formação para a transportação de valores. No entanto, não possuem acompanhamento psicológico para lidar com os riscos e o sofrimento decorrentes do trabalho. O único contato que os trabalhadores possuem com a Psicologia é durante a avaliação psicológica, realizada a cada dois anos para averiguar se o trabalhador está apto a portar armas de fogo. Diante disso, se torna emergente a aproximação entre a Psicologia e essa categoria, visto que, conforme foi apontado nas pesquisas, os trabalhadores carecem de espaços de discussão sobre possíveis melhorias das condições de trabalho e ações micropolíticas que possibilitem transformações na organização de trabalho.

Por ser uma categoria que se encontra exposta aos mais diversos tipos de sofrimento devido à sobrecarga e ritmo intenso de trabalho, pressão psicológica e riscos no trabalho, requer uma visão clínica e psicológica sobre as lacunas que ainda existem, referentes às sintomatologias físicas e psíquicas, entendidas como doenças somáticas. Tal fato justifica a necessidade de um estudo mais aprofundado que se atenha aos fatores psicológicos dos trabalhadores, em busca de prevenção do adoecimento e de promoção da saúde mental.

2.3 O nexu causal entre saúde mental e trabalho

A associação entre saúde mental e trabalho, apesar de relativamente presente, é uma discussão que ainda tem se apresentado como uma demanda nova para a Psicologia enquanto ciência e profissão. De acordo com Merlo, Bottega e Perez (2014), nos últimos anos, presenciamos um grande avanço no desenvolvimento no campo da saúde mental do trabalhador, em especial a partir da proposta pela Psicodinâmica do Trabalho, clínica que visa analisar a relação entre saúde mental e trabalho, bem como a produção de saúde e doença ocupacionais. Entretanto, os autores alertam que ainda existe uma grande dificuldade para o diagnóstico clínico e etiológico diante dos atuais quadros de adoecimento, devido à não vinculação entre os casos clínicos e o trabalho.

Em relação ao papel do Sistema Único de Saúde (SUS) na saúde do trabalhador, foi criada a Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012, instituindo a Política Nacional da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Conforme determinação do Ministério da Saúde, esta política deve ser articulada à Política Nacional de Segurança e Saúde (PNSST) em todo o âmbito do SUS, além da articulação com o Ministério do Trabalho e Emprego e da Previdência Social. O objetivo dessa política é entender o trabalho como determinante do processo saúde-doença, evidenciando que o adoecimento não é responsabilidade exclusiva do trabalhador, mas dos modos de gestão nos quais está inserido.

No entanto, trata-se de um grande desafio para os profissionais atuantes do SUS associar o sofrimento e o adoecimento psíquico com os aspectos da organização do trabalho. Afinal, o sofrimento psíquico relacionando ao trabalho nem sempre produz sintomas claros para que possam ser identificados (MERLO; BOTTEGA; PEREZ, 2014). Por isso, merece uma investigação mais aprofundada que se atenha às questões referentes ao trabalho que, por ser considerado como fonte de realização e prazer, dificilmente é associado como produtor de sofrimento e adoecimento.

Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) afirmam que é possível identificar um conjunto de transtornos mentais, que tem sido reconhecido pelos estudos Campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT), em sua relação à violência existente na precarização social e do trabalho. Dentre os adoecimentos de origem mental causados pelo trabalho, destacam-se os quadros depressivos, o esgotamento profissional (*Burnout*), o transtorno de estresse pós-traumático (TEPT), e a dependência de bebidas alcoólicas e outras substâncias (drogas ilegais e psicotrópicos). Tais adoecimentos podem ser evidenciados diante do atual contexto em que a atividade laboral se encontra repleta de desproteção social e transformações decorrentes do capitalismo contemporâneo, que influenciam na subjetividade dos trabalhadores, bem como no aparecimento de doenças somáticas.

O Manual do Ministério da Saúde (BRASIL, 2001) aponta que entre os contextos geradores de sofrimento e, posteriormente, de adoecimento, encontram-se a falta de trabalho ou ameaça de perda de emprego; o trabalho desprovido de significação, sem suporte social e não reconhecido; situações de fracassos; acidentes de trabalho ou mudanças na posição hierárquica; ambientes que impossibilitam a comunicação espontânea; manifestação de insatisfações e sugestão dos trabalhadores em relação à organização; fatores relacionados ao tempo, ao ritmo e ao turno de trabalho; jornadas longas de trabalho, ritmos intensos ou monótonos, níveis altos de concentração somados com o nível de pressão exercido pela organização de trabalho; e a exposição a acidentes de trabalho traumáticos. Desse modo, em razão da lógica produtiva ter

permanecido até hoje, intensificando a acumulação de lucro e capital, os trabalhadores têm demonstrado sofrer com os efeitos dessas mudanças. Esse fato tem sido comprovado pela Previdência Social, que demonstra que os transtornos mentais e comportamentais aumentaram drasticamente (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2012).

O movimento mundial que vem discutindo a saúde do trabalhador passa a propor uma perspectiva de pluralidade entre as áreas, abrindo espaço para a contribuição de novos campos, tais como o da Psicologia. Sobre a inserção da Psicologia nas questões referentes aos acidentes e doenças ocupacionais, percebe-se um longo caminho a ser percorrido, principalmente pela área ter adotado por muitos anos um caráter hegemônico e organizacional, não se atendo às questões do sofrimento psíquico do trabalho. Assim, durante muito tempo a Psicologia reproduzia explicações individualizantes que culpavam o próprio trabalhador pelo acidente ou pelo adoecimento, sendo que, através do reconhecimento e da necessidade das Clínicas do Trabalho, esse viés passa a ser modificado. A proposta atual de investigação no campo da saúde do trabalhador terá um enfoque totalmente contrário ao modelo antigo, buscando compreender as relações entre condições de vida e de trabalho, e surgimento, frequência ou gravidade dos distúrbios mentais (JACQUES, 2007).

Ainda de acordo com a autora, tal investigação diagnóstica pressupõe a busca por evidências epidemiológicas que revelem a incidência de alguns quadros em determinadas categorias profissionais, resgatando a história de vida de cada trabalhador, o estudo do trabalho real, os determinantes sociais, bem como as razões que apontam para o seu adoecimento. Contudo, percebe-se que os princípios que fundamentam o estabelecimento donexo causal entre adoecimento e trabalho ainda recaem na patologia, pois a necessidade de enquadrar a queixa do paciente em uma classificação psicopatológica, constituída por sintomas e sinais, torna-se maior do que o entendimento da causalidade do processo de adoecimento.

Nesse sentido, as propostas das Clínicas do Trabalho têm sido importantes para o entendimento clínico das vivências do trabalho, já que buscam entender o sofrimento e adoecimento relacionados ao trabalho. Voltadas às questões do trabalho, a Clínica do Trabalho teve seu marco inicial no âmbito dos estudos sobre saúde mental, tendo como ponto de partida as situações concretas vivenciadas pelo trabalhador. As clínicas do trabalho virão a contrapor o modelo dominante da Psicologia Organizacional, pela ênfase dada aos processos psíquicos e suas implicações com o trabalho. Ainda que a Psicologia Organizacional e a Psicologia do Trabalho sejam articuladas dentro de um único campo denominado Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), há importantes diferenças entre essas duas áreas. As Clínicas do Trabalho distanciam-se do modelo clínico individualista e se aproximam das questões sociais e coletivas

de trabalho, já que defendem a centralidade psíquica e social do trabalho, entendida como uma atividade material e simbólica de laços sociais e da vida subjetiva do trabalhador (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2010).

Desse modo, propõe-se a urgência na consideração das Clínicas do Trabalho como metodologia de trabalho e intervenção no contexto de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS), desejando-se que o trabalho ocupe um lugar de análise no âmbito do cuidado clínico na rede de saúde mental e do trabalho (PEREZ, 2014). Com isso, torna-se fundamental a inserção do psicólogo clínico do trabalho nas equipes de saúde pública, nos espaços institucionais e nas organizações de trabalho. Primordial, ainda, que disponham de um instrumento teórico e metodológico que permita estabelecer o nexo causal entre trabalho e o adoecimento mental. A emergência do sofrimento no trabalho é um forte motivo de convocação das Clínicas do Trabalho, entendendo que o sofrimento socialmente produzido no trabalho é de ordem coletiva.

2.3.1 Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho: pressupostos teóricos e metodológicos

No âmbito das Clínicas do Trabalho, como foi visto na seção anterior, pratica-se a Psicodinâmica do Trabalho (PdT). Esta foi desenvolvida pelo médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista Christophe Dejours desde a década de 1980 na França e, com o passar do tempo, despendida por diversos países, inclusive o Brasil. Essa clínica encontra seus fundamentos na psicanálise, na ergonomia e na sociologia do trabalho, visando entender, além das fontes de desgaste e de sofrimento no trabalho, os jogos de reconhecimento que são capazes de transformar o sofrimento em prazer nas atividades de trabalho (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2010).

Os trabalhos de Dejours surgiram a partir da psicopatologia do trabalho. No entanto, em 1993, o conceito de psicopatologia do trabalho é substituído pela nova denominação de Psicodinâmica do Trabalho na teoria do autor, o que interfere nas pesquisas desenvolvidas na área. A Psicodinâmica do Trabalho continua se interessando pelo sofrimento no trabalho, mas também irá se ater ao prazer e às saídas bem sucedidas dos trabalhadores frente ao sofrimento. Mais do que um estudo voltado a entender as doenças mentais relacionadas ao trabalho, a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho estará mais preocupada com transformações vinculadas à organização do trabalho (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2010). Ao afirmar que se trata de uma clínica, é importante (re)afirmar que seu foco está nas ações utilizadas pelos

trabalhadores para confrontar a organização do trabalho, pensando-se em espaços coletivos de fala e escuta do sofrimento.

A Psicodinâmica do Trabalho, desse modo, desenvolve uma análise sociopsíquica do trabalho, tendo como ponto de partida a organização para compreender as vivências subjetivas de trabalho, dentre elas o prazer, o sofrimento, o processo saúde-adoecimento e as estratégias defensivas. Nessa abordagem, a metodologia se dá através da prática de intervenção, pois se fundamenta nos espaços coletivos que permitem que os trabalhadores tomem consciência dos processos de trabalho e, conseqüentemente, dos fatores que desencadeiam determinado sofrimento. Assim, sua finalidade é que seja possível se pensar em ações por meio da mobilização subjetiva dos trabalhadores (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2010).

No Brasil, pesquisadores têm buscado reproduzir ou adaptar o método da Psicodinâmica do Trabalho proposto por Dejours (2008). De acordo com Mendes e Morrone (2010), a participação dos pesquisadores brasileiros se mostrou de extrema relevância para os avanços da Psicodinâmica. Os estudos epidemiológicos, inclusive os realizados no Brasil pelo Laboratório de Psicologia do Trabalho, fornecem dados significativos que justificam onexo causal entre os processos saúde/doença mental no trabalho, abrangendo em sua análise diversas profissões, tais como as áreas da saúde, trabalhadores da educação, bancários, profissionais de teleatendimento, servidores públicos e profissionais de cargos operacionais, operários da construção civil, dentre outros. O percurso da produção brasileira em Psicodinâmica do Trabalho teve seu início na década de 1980 e acompanha o desenvolvimento do que foi preconizado pela própria teoria até hoje (MERLO; MENDES, 2009).

Tanto a metodologia quanto a proposta teórica e conceitual da Psicodinâmica do Trabalho terão como propósito construir discussões em espaços coletivos de fala e escuta, visto que o sofrimento se inicia quando o indivíduo carece, na organização de trabalho, de determinada liberdade – tal liberdade o autoriza a modular e expor sobre o modo de executar o seu trabalho, adaptando-o conforme suas necessidades e desejos. Quando esses fatores são impedidos, o trabalhador terá que se apoiar em estratégias defensivas para permanência no trabalho (DEJOURS, 1992). Assim, a Psicodinâmica do Trabalho possui como premissa metodológica formulação primária da demanda pelos trabalhadores, sendo posteriormente analisada e aprofundada em espaços coletivos de fala e escuta para uma compreensão das situações de trabalho.

Nesse sentido, a Psicodinâmica se baseia na experiência do real, não se reduzindo somente ao trabalho prescrito da organização de trabalho, composto por regras e normas ligadas à produtividade. De acordo com Seligmann-Silva (1994), a Psicodinâmica do Trabalho tem se

dedicado a analisar a constituição do sofrimento mental a partir da percepção dos próprios trabalhadores. Ela estuda as vinculações entre esse sofrimento e a organização do trabalho, analisando também as dinâmicas pelas quais se constroem sistemas coletivos de defesa e de compromisso ético nos locais de trabalho. A Psicodinâmica do Trabalho também irá se ater às formas de exploração do sofrimento mental e das próprias defesas psicológicas individuais e coletivas. O sofrimento mental pode estar entre uma dupla potencialidade: poderá ser conduzido à doença ou à criatividade.

A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho caracteriza-se como uma pesquisa-ação, pois por meio do espaço coletivo de elaboração do sofrimento que poderá se modificar o real do trabalho. A pesquisa, para a Psicodinâmica do Trabalho, privilegia a fala, especialmente a coletiva, colocando-se como novo instrumento capaz de entender os aspectos visíveis e invisíveis do trabalho, as vivências de prazer-sofrimento e os processos de saúde-adoecimento no trabalho (MENDES, 2007). Por isso, para o clínico do trabalho, apreender e compreender as relações de trabalho exige muito mais do que uma simples observação, tornando-se necessário entender além do que é dizível, visível e mensurável. A escuta deverá ser primordialmente realizada em um espaço público de discussão de forma coletiva e desenvolvida a partir de um processo de reflexão realizado conjuntamente com os trabalhadores (SZNELWAR, 2008).

2.3.2 Vivências de prazer e sofrimento

Conforme Dejours (2008a), a Psicodinâmica do Trabalho considera o trabalho como uma fonte de importância para o capital em função da centralidade do trabalho na sociedade. A centralidade do trabalho é percebida na construção da identidade dos sujeitos, na realização de si mesmo e na saúde mental. Assim, o trabalho pode ser produtor de saúde, ou contrário, um constrangimento patogênico, já que pode levar a desestabilização emocional do trabalhador. A análise do papel da organização de trabalho na produção do sofrimento ou prazer é uma das questões centrais sobre as quais a PdT tem se debruçado, já que a organização do trabalho poderá ocasionar insatisfação – quer seja pela falta de sentido ou pela violação de condições ou relações de trabalho adequadas, que não agridam a integridade física e psicológica do trabalhador.

De acordo com Seligmann-Silva (2011), Dejours parte da definição psicanalítica de sublimação para considerar a função sublimatória do trabalho. Essa função ocorre quando o trabalho recebe sentido para o trabalhador e passa a ter função sublimatória, favorecendo a saúde mental e se tornando fonte de prazer. Entretanto, quando o trabalhador é inibido de

exercer a sublimação e passa a ser submetido a situações que restringem a liberdade e autonomia no trabalho, o sofrimento irá aparecer. Devido aos novos modos de gestão que sujeitam e condicionam o trabalhador a buscar o máximo de produtividade em condições de trabalho precárias, o sujeito da contemporaneidade se encontra impossibilitado de ter sublimação no trabalho, uma vez que não é permitido exercer suas aptidões em um local de prazer, onde poderá se desenvolver enquanto ser humano.

Desse modo, o contexto de trabalho, nas dimensões da organização, das condições e das relações de trabalho, influencia diretamente no prazer e no sofrimento do trabalhador, que são constitutivos da subjetividade no trabalho. Se por um lado o mundo do trabalho é gerador de sofrimento, por outro é também oportunidade central de crescimento e desenvolvimento psíquico e, por isso, nunca pode ser tomado como um espaço de neutralidade subjetiva ou social (SZNELWAR, 2008). O que acontece é que se vive a impossibilidade de confrontar e complementar decisões dentro das organizações de trabalho, e essa inibição acaba ocasionando sofrimento, na medida em que os espaços públicos de discussões que permitem a integração e a participação dos trabalhadores não é proporcionado.

É dentro dessa realidade que as novas patologias decorrentes do sofrimento no trabalho surgiram. Foram denominadas por Dejours (2008) como patologias da solidão, visto que o desaparecimento da solidariedade coletiva no espaço de trabalho é cada vez mais presente. A escassez das relações afetivas de trabalho é visível, bem como estão ausentes as alternativas defensivas quanto a cooperação e estratégias coletivas de defesa, fundamentais para a permanência no trabalho. O autor recorre ao termo utilizado por Hannah Arendt para explicar a “desolação” ou a solidão que está ocorrendo na organização de trabalho, criando-se relações individualizantes e competitivas entre os trabalhadores, agravadas pelas avaliações de desempenho quem vieram a enfraquecer ainda mais os vínculos.

Assim, diante da precarização de trabalho, tende-se a acreditar que o sofrimento se sobressai ao prazer em algumas situações, levando o trabalhador ao adoecimento. A partir da Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento só pode ser entendido por meio das defesas, ao posto que a Psicodinâmica se interessa mais pelas defesas do que pelo próprio sofrimento enquanto tal. A primeira reação dessas defesas é resistir psiquicamente à agressão que constitui determinadas organizações de trabalho. Essas defesas possuem um caráter de ambiguidade, pois ao mesmo tempo que protegem os trabalhadores, também os mantém alienados do próprio sofrimento (DEJOURS, 2008).

Dejours (1999) reforça que o sofrimento é advindo de diversos fatores aos quais os trabalhadores encontram-se submetidos. O sofrimento aparece quando se assume inúmeras

tarefas arriscadas para a saúde, quando se enfrentam situações de riscos, de assédio moral e quando o trabalhador teme não satisfazer e não estar à altura das imposições da organização. Algumas dessas imposições podem ser de horário, de ritmo, de formação, de experiência, de rapidez e principalmente de adequação à cultura, à “ideologia” da empresa e às exigências dos novos modos de gestão. O autor complementa que esses sofrimentos, de origens múltiplas, costumam ser negligenciados e ignorados pela organização de trabalho, que retira sua responsabilidade diante de tal sofrimento. Para isso, o trabalhador irá se apoiar em mecanismos de defesa, o que Dejours posteriormente postulou como “estratégias coletivas de defesa”, contraídas e empregadas pelos trabalhadores de forma coletiva para dar conta do real do trabalho. A diferença entre as estratégias defensivas e os mecanismos de defesa, é que estes atuam a nível individual, enquanto aquelas serão desenvolvidas pelo coletivo.

Ainda que necessárias à proteção da saúde mental contra os efeitos destrutivos do sofrimento, as estratégias defensivas funcionam também como uma armadilha que impede o trabalhador de reconhecer aquilo que lhe faz sofrer, pois têm como objetivo mascarar, conter e ocultar a realidade. Além disso, as estratégias defensivas serão destinadas a lutar contra perigos e riscos reais decorrentes das práticas de trabalho (DEJOURS, 1992). Os trabalhadores, ao não conseguirem vencer a rigidez de certas pressões organizacionais, conseguem criar defesas para minimizar suas percepções de tais pressões, que acabam sendo fonte de sofrimento (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

Dejours e Abdoucheli (1994) salientam que o sofrimento pode ser definido em dois tipos: o sofrimento criador e o sofrimento patogênico. O sofrimento patogênico surge quando o trabalhador está à mercê de pressões fixas, rígidas e incontornáveis dentro da organização de trabalho, ocasionando a frustração, o medo e o sentimento de impotência. Quando foram explorados todos os recursos defensivos, o sofrimento não compensado começa a danificar o aparelho mental e o equilíbrio psíquico, empurrando-o para uma descompensação (mental ou psicossomática) e para a doença. Assim, o desafio para a Psicodinâmica do Trabalho está em modificar o destino do sofrimento e favorecer sua transformação ao invés de sua eliminação. O sofrimento, ao ser transformado em criatividade e potencialidade, evita a desestabilização psíquica e somática.

Para que o sofrimento possa se tornar criador, o reconhecimento será uma das vias compensatórias e de retribuição simbólica para tal resignificação. Afinal, o reconhecimento desempenha papel fundamental no destino do sofrimento do trabalho e na possibilidade transformá-lo em prazer. O reconhecimento, ainda, passa pela reconstrução dos julgamentos – estes sendo proferidos por atores específicos e diretamente engajados na gestão coletiva da

organização de trabalho. Os julgamentos são distinguidos em dois tipos: o julgamento de utilidade, feito pelos superiores hierárquicos, e o julgamento de estética, realizado pelos pares, pelos colegas, pelos membros da equipe ou da comunidade (DEJOURS, 2008).

No que tange ao prazer, esse será possível quando houver a capacidade de se produzir saúde e obter realização no trabalho. As vivências de prazer são fundamentais para o equilíbrio do corpo, da psique e das relações, possibilitando a formação de identidade e de expressão da subjetividade. Tais vivências irão se manifestar por meio do reconhecimento, da gratificação, da cooperação, da autonomia e da valorização do trabalho, fazendo com que os trabalhadores se tornem agentes ativos dos processos de trabalho (DEJOURS, 2008). As estratégias coletivas de defesa irão possibilitar a garantia de vivências de prazer no ato de trabalhar, bem como buscar a superação e a transformação da realidade de trabalho. Por isso, a mobilização subjetiva dos trabalhadores será muito importante para reivindicação de mudanças e enfrentamento das insatisfações decorrentes do trabalho.

A partir do âmbito do trabalho em transporte de valores, mais do que identificar as vivências de sofrimento relatadas pelos profissionais, o propósito da pesquisa também será identificar as estratégias defensivas utilizadas para permanência no trabalho e os impactos do trabalho na saúde dos trabalhadores, compreendendo como se estabelecem as condições e relações da organização de trabalho dessa categoria em específico. Com base nos pressupostos conceituais e metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho, será possível investigar os processos saúde-adoecimento, prazer-sofrimento e as estratégias de mediação utilizadas como recurso para lidar com o sofrimento em busca da obtenção de prazer.

3 O PERCURSO METODOLÓGICO

Este capítulo tem como propósito apresentar o delineamento metodológico utilizado para compreender as vivências de prazer e sofrimento apresentadas pelos profissionais de transporte de valores no estado do Rio Grande do Sul. O estudo foi baseado nos pressupostos teóricos e práticos da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) *stricto sensu* a partir de uma adaptação desta metodologia. As adaptações foram realizadas de acordo com as implicações que a realidade desta categoria de trabalhadores oferece, devido a algumas limitações impostas, como por exemplo a realização de grupos, que era a proposta inicial desta pesquisa. Entretanto, essa proposta precisou ser alterada para entrevistas individuais e coletivas, a fim de acolher as barreiras surgidas pelo campo pesquisado e também pelo atual cenário de pandemia que acarretou o impedimento da concretização dos grupos.

Compreende-se que essa pesquisa está pautada em uma abordagem exclusivamente interpretativa, que busca entender o cotidiano dos trabalhadores na esfera da linguagem, do que é dito, do que não pode ser medido ou quantificado (HELOANI; LANCMAN, 2004). Desse modo, este estudo, de natureza qualitativa, foi construído de acordo com os objetivos propostos, compreendendo os impactos da organização do trabalho na vida e na saúde (física e mental) dos trabalhadores.

A pesquisa qualitativa, originada das ciências sociais, se aproxima de um universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes que exigem um aprofundamento que não pode ser simplesmente quantificado (MINAYO, 2002). Além de assumir um caráter descritivo, a pesquisa qualitativa está voltada para o processo da pesquisa e não simplesmente para os seus resultados, envolvendo contato direto do pesquisador com a realidade estudada (GODOY, 1995).

Assim, a pesquisa trata-se de uma pesquisa-ação, também denominada na área da saúde e do trabalho como pesquisa ascendente, já que o participante deixa de ser simplesmente o objeto de observação, de explicação ou de interpretação, para se tornar sujeito integrante e protagonista da pesquisa desenvolvida. A pesquisa-ação traz como objetivo principal o levantamento de ações que buscam a transformação da realidade de trabalho. Através desse processo, a troca de saberes entre pesquisadores e participantes é possibilitada, havendo uma ampla interação entre todos os sujeitos que compõem a pesquisa, tratando-se de uma construção compartilhada (THIOLLENT, 2003).

Desse modo, embora não tenha sido possível desenvolver a metodologia *stricto sensu* devido às limitações apresentadas pelo campo de pesquisa (conforme será detalhado ao decorrer

deste capítulo), a fundamentação teórica utilizada para a descrição e análise de dados foi baseada na PdT. Dentro deste caminho guiado pela Psicodinâmica do Trabalho, algumas pré-definições que haviam sido estimadas precisaram ser modificadas conforme o campo e o objeto de pesquisa. Por isso, houve a necessidade de um reconhecimento das demandas que o campo e os trabalhadores estavam apresentando, percebendo as possibilidades existentes para o desenvolvimento deste estudo.

3.1 Pressupostos teóricos e práticos da Psicodinâmica do Trabalho (PdT)

Como ressaltado anteriormente, o propósito principal deste estudo foi entender a dinâmica prazer-sofrimento apresentada pelos profissionais de transporte de valores que atuam no setor de vigilância privada no estado do Rio Grande do Sul. Para isso, contou-se com os pressupostos teóricos e práticos da PdT, mesmo que tivesse que ser reformulada enquanto prática de acordo com as necessidades e limitações enfrentadas no atual contexto social de trabalho. Ainda que essa pesquisa não esteja vinculada à nenhuma organização de transporte de valores, contou-se com o apoio e parceria do sindicato da categoria, que dispôs do espaço físico para a realização das entrevistas semi-estruturadas individuais e coletivas.

No que tange à metodologia da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), essa se trata de uma Clínica do Trabalho, cujo principal desejo vem de encontro ao propósito deste estudo: proporcionar um espaço de fala e escuta aos trabalhadores, ainda que este espaço nem sempre seja coletivo como a PdT pressupõe. Para Louzada e Oliveira (2013), o principal propósito dessa clínica é o estudo do trabalho e da subjetividade dos trabalhadores, através de uma intervenção da realidade social vivida dentro e fora da organização de trabalho.

Criada por Christophe Dejours (1992), pioneiro nos estudos sobre este campo, a PdT pode ser entendida como a clínica que, além de entender as fontes de desgaste e de sofrimento no trabalho, irá se ater aos processos que podem ser geradores de prazer de forma que mobilize o sujeito a resistir às dificuldades ocasionadas pelo trabalho. Além disso, a PdT é uma clínica que visa analisar as subjetividades dentro do contexto de trabalho presentes nas contradições, interações e conflitos entre sujeito-trabalhador e organização (MENDES; ARAUJO; MERLO, 2011).

Apoiada fundamentalmente na psicanálise, na ergonomia, na sociologia do trabalho e na Psicologia do Trabalho francesa, a PdT pode ser considerada uma clínica justamente por fazer com o que o trabalhador nomeie, identifique e comunique suas percepções frente ao

trabalho (MENDES; ARAUJO; MERLO, 2011). Entretanto, vale ressaltar que, ainda que a PdT seja uma clínica baseada na psicanálise, seu foco está presente na dimensão sócio psíquica do trabalho e não na dimensão individual, já que o trabalho faz parte de um campo social.

Nesse contexto, entende-se que a escuta das situações de trabalho que abrangem as questões sociais pode ser norteadas pelos pressupostos da psicanálise, já que o sujeito poderá elaborar aquilo que constrói a partir do seu discurso quando trazer à tona suas vivências de trabalho. Por isso, o papel do pesquisador/facilitador é ativo e sua escuta deverá manter um cuidado para que a palavra circule entre os trabalhadores, auxiliando o trabalhador a tornar visível o invisível e a descobrir o oculto e o desconhecido na organização de trabalho, pensando suas experiências e as construindo com o pesquisador (MENDES; ARAUJO; MERLO, 2011).

Heloani e Lancman (2004) afirmam que a PdT buscará compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que se encontram presentes nos trabalhadores a partir da forma como se relacionam com a organização no qual trabalham. A Psicodinâmica do Trabalho atuará através da escuta destes trabalhadores, e preferencialmente em grupos e espaços públicos de discussões. Seu objetivo é encontrar aspectos semelhantes nos comentários verbais referidos pelos trabalhadores, com foco nas demandas do coletivo e não nas demandas individuais, para que seja possível construir, com os trabalhadores, uma profunda reflexão acerca de seu trabalho. Ainda que porventura não tenha sido possível a realização de grupos como no caso deste estudo, identificou-se, através das entrevistas individuais e das entrevistas coletivas, aspectos semelhantes presentes nas falas dos trabalhadores, caracterizando o que a PdT pressupõe enquanto clínica.

Em relação à Psicodinâmica do Trabalho, essa Clínica do Trabalho surge com o intuito de pesquisar a relação do sofrimento psíquico com o trabalho, bem como as estratégias defensivas criadas pelos trabalhadores para lidar com o sofrimento e transformá-lo em fonte de prazer. Uma de suas características principais é analisar a dimensão coletiva do trabalho ao invés de percebê-lo isoladamente. Após diagnosticar o sofrimento psíquico em situações de trabalho, a PdT não busca atos terapêuticos individuais, mas sim intervenções voltadas ao coletivo para a análise da organização do trabalho à qual os indivíduos estejam submetidos (MERLO; MENDES, 2009).

Interessa a essa clínica, além de acessar o “não dito”, o negado, ocultado e presente muitas vezes nos sintomas físicos, debruçar-se e conhecer a prática de trabalho – o trabalho vivo, a mobilização para o fazer. Além disso, uma Clínica do Trabalho baseada na PdT é uma forma de se atentar para o discurso do sujeito sobre o que compreende do trabalho real, dando visibilidade às situações de trabalho e às vivências de prazer-sofrimento, entendendo como o

trabalhador se transforma pelo trabalho e como se engaja para o realizar (MENDES; ARAUJO; MERLO, 2011).

A Psicodinâmica do Trabalho, apesar de ser uma disciplina nova, tem se mostrado extremamente relevante, produzindo estudos empíricos sobre o trabalho e desvendando, até então, aspectos que se encontravam invisíveis em certas categorias profissionais. Além disso, por proporcionar uma escuta atenta ao trabalhador, atribuirá significado às suas vivências de prazer-sofrimento no local de trabalho. Também buscará entender a criação de recursos de mediação do sofrimento, por parte do trabalhador, para suportar a carga psíquica do trabalho. Esse processo contribui, também, para identificar os possíveis riscos à sua saúde mental (MERLO; MENDES, 2009).

De acordo com a realidade brasileira, percebe-se que os pesquisadores têm reproduzido ou adaptado o método da Psicodinâmica do Trabalho inicialmente proposto por Dejours (1992), já que o contexto social também foi se modificando, requerendo essa reestruturação nas formas de se pesquisar. No entanto, ainda que as práticas se alterem, o método descrito por Dejours continua sendo a base para uma Clínica do Trabalho. Desse modo, a metodologia da Psicodinâmica do Trabalho costuma ser composta pelas seguintes etapas: a pré-pesquisa, a pesquisa propriamente dita e a validação e refutação dos resultados (DEJOURS, 2008).

Desse modo, serão descritas a seguir as etapas que envolvem este estudo, dividindo-se em partes e abordando respectivamente cada uma delas: a pré-pesquisa, que consiste no momento de análise das demandas, bem como de aproximação com o campo; a pesquisa propriamente dita, ou a etapa de discussão, com os trabalhadores, a respeito da relação entre o trabalho e as vivências de prazer e sofrimento, através da realização das entrevistas; e, por fim, a validação e refutação dos resultados, momento em que os trabalhadores puderem realizar uma avaliação em relação a pesquisa, relatando sobre como se sentiram durante este momento e suas possíveis reflexões e inquietações sobre o trabalho que foram suscitadas através deste estudo.

3.1.1. A pré-pesquisa

A pré-pesquisa está pautada em conhecer detalhadamente o campo investigado. Essa etapa envolve um planejamento sobre a condução do estudo, e requer uma preparação antecedente para o acesso aos trabalhadores. A etapa de preparação envolve decisões acerca dos participantes que serão envolvidos e de como se dará a pesquisa propriamente dita, analisando, assim, todos os fatores envolvidos. Por isso, durante a pré-pesquisa é importante

conhecer a estrutura da organização da qual busca se aproximar, reunindo documentos e informações que venham auxiliar no entendimento dos processos de trabalho (DEJOURS, 2008).

Durante essa etapa de preparação, após o trabalho de documentação e visita ao campo pesquisado, deve-se investigar a organização real do trabalho, ou seja, a que desvende a dimensão dos conflitos entre os trabalhadores de um lado, e a hierarquia presente na organização de outro (DEJOURS, 2008). Ainda, o autor faz uma ressalva a respeito do principal objetivo da pré-pesquisa, que é adquirir uma base concreta e sólida para compreender sobre o que os trabalhadores participantes da pesquisa falam, bem como ter à disposição uma representação das condições ambientais que acarretam sofrimento.

Desse modo, a pré-pesquisa teve seu início durante a aproximação e os primeiros contatos com o campo, sendo construída, em um primeiro momento, através de uma revisão bibliográfica para melhor entendimento acerca do tema estudado. A revisão bibliográfica preliminar foi realizada por meio de uma exploração do tema para obter maior familiaridade e entendimento sobre a área de interesse.

As fontes bibliográficas que embasam a pesquisa são livros, periódicos e publicações científicas, consultadas tanto na biblioteca da universidade quanto em bases de dados disponíveis na internet. De acordo com Marconi e Lakatos (2003), a pesquisa bibliográfica pode ser compreendida como um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados a partir do tema, revestidos de importância por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes cientificamente. O estudo da literatura, ainda, poderá ajudar na planificação da pesquisa, representando uma fonte indispensável de informações.

A partir de um levantamento bibliográfico, contou-se com a reunião e a organização dos materiais já existentes que abordassem essa categoria profissional, além das correlações temáticas que pudessem abranger e servir como apoio para a composição da dissertação. Essa revisão bibliográfica pôde guiar, facilitar e antecipar o que iria ser identificado durante a aproximação com o campo, possibilitando resultados preliminares.

Posteriormente, a etapa da pré-pesquisa passou a ser desenvolvida a partir da observação do contexto das organizações de trabalho de transporte de valores. Durante essa investigação, houve algumas tentativas de aproximação com o campo de pesquisa, corrompidas após muita insistência. As primeiras tentativas foram realizadas através do contato com empresas de transporte de valores do estado do Rio Grande do Sul, entretanto, esse acesso foi negado após duas tentativas em diferentes organizações desse setor. A inviabilidade da realização da pesquisa em alguma organização de transporte de valores é justificada pelas questões éticas que

envolvem a segurança e a conduta interna deste tipo de segmento, sendo restrito o acesso e a transição somente de trabalhadores, limitando as pessoas físicas que não possuem vínculo com a organização dentro dos postos de trabalho.

Tendo em vista a impossibilidade da realização da pesquisa em uma organização de trabalho de transporte de valores, contatou-se o SINDIVALORES/RS, sindicato que representa a categoria no município de Porto Alegre, para a aproximação dos trabalhadores. Foram realizados alguns contatos telefônicos informais com o presidente e o vice-presidente do sindicato e, após, foram agendados alguns encontros com o sindicato para apresentação da proposta desta pesquisa. Sendo exposto ao sindicato o interesse da pesquisa vigente, a instituição aceitou ceder o local para a execução das entrevistas, tanto individuais quanto coletivas, bem como se dispôs a conceder informações pertinentes que pudessem nortear este estudo.

Ainda que houvesse uma vinculação com o sindicato, os sindicalistas já de antemão sinalizaram aos pesquisadores sobre as dificuldades em se propor grupos, visto que a carga horária dos trabalhadores era um dos impedimentos. Além disso, o sindicato também trouxe a possibilidade de resistência das empresas para liberação dos trabalhadores para participação dos grupos durante a jornada de trabalho. Por isso, optou-se pelas entrevistas semi-estruturadas individuais e coletivas. A entrevista coletiva não chegou a se configurar como um grupo conforme a PdT pressupõe, pois houve a realização de somente um encontro devido ao surgimento da pandemia do COVID-19, que impediu tentativas subsequentes.

Nesse percurso da pré-pesquisa, é importante destacar que ter observado o campo, seus limites e suas possibilidades foi o marco principal para que pudessem ser constatadas as dificuldades em acessar a organização de transporte de valores, bem como de mobilizar os trabalhadores para a participação na pesquisa. Com o auxílio de anotações que foram registradas no diário de campo, a pesquisadora pode perceber a resistência das empresas de transporte de valores para permitir o acesso à organização, já que adiavam suas respostas. Essa etapa resultou em uma espera de aproximadamente três meses para a tomada de decisão a respeito do vínculo entre a pesquisa e alguma das organizações contatadas.

O diário de campo foi um instrumento fundamental durante a pré-pesquisa, servindo para registrar informações apontadas e observadas ao longo do processo de investigação deste estudo, para posterior análise e interpretação. O termo “diário de campo” é geralmente utilizado para se referir a uma técnica específica de registro de dados, muito utilizada nas pesquisas qualitativas pautadas principalmente na observação. Como técnica de registro, o diário de

campo costuma ser parte integrante da observação, o que constitui algo mais do que uma simples técnica para a coleta de dados (FRIZZO, 2010).

Para que todas as decisões fossem tomadas durante a fase da pré-pesquisa, contou-se com a formação e o apoio do grupo de pesquisadores do Laboratório da Psicodinâmica do Trabalho do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Esse grupo foi composto por um orientador médico do trabalho, duas psicólogas mestras e uma mestranda – a responsável por esta pesquisa, duas psicólogas doutoras, uma psicóloga doutoranda e uma psicóloga pós-doutoranda. De acordo com Dejours (2008), ter um grupo de pesquisadores é fundamental para as discussões e construções teóricas e práticas de como se dará a pesquisa. Por isso, há a ressalva de que esta dissertação faz parte de um coletivo de pesquisadores que veio participando de forma ativa nos direcionamentos deste estudo.

3.1.2 A pesquisa propriamente dita

A pesquisa propriamente dita é a etapa na qual definitivamente o campo e o objeto de estudo se aproximam. É nesse momento que serão realizadas as entrevistas, analisando-se os aspectos referidos pelos trabalhadores por meio dos comentários verbais, como Dejours (2008) denomina. Geralmente a pesquisa propriamente dita costuma se desenvolver dentro de um local identificado com o trabalho, como por exemplo o refeitório, salas de reuniões, a cantina da empresa ou até mesmo espaços de associações culturais. Contudo, como nesta pesquisa não houve vinculação com nenhuma organização de transporte de valores, algumas medidas tiveram que ser adotadas para a realização das entrevistas individuais e coletivas.

Ainda com a necessidade de uma readaptação da metodologia da PdT, este estudo se preocupou em oportunizar aos trabalhadores um espaço adequado de fala e escuta, fossem eles individuais ou coletivos, por meio das entrevistas. Por isso, foram propostos encontros que propusessem reflexões, juntamente com os trabalhadores, que gerassem ações transformadoras, bem como possibilitassem aos trabalhadores trazerem suas implicações sobre a organização de trabalho. Durante o andamento das entrevistas, tomou-se o cuidado para fosse preservada a identidade dos participantes, respeitando a escolha do local em que os participantes gostariam de serem entrevistados.

Heloani e Lancman (2004) afirmam que, na fase da pesquisa propriamente dita, será relevante criar um espaço, preferencialmente coletivo, para uma discussão que favoreça a verbalização dos trabalhadores. Os pesquisadores deverão estar atentos ao conteúdo das falas,

às discussões, ao que emerge espontaneamente ou não, ao que é dito ou omitido em relação à determinados assuntos e às características da organização do trabalho. Irá se buscar, ainda, identificar as relações e condições da organização do trabalho que provocam prazer e sofrimento.

Importante destacar que, ainda que o grupo traga a possibilidade de discussões, contradições e trocas entre os trabalhadores, a escuta individual também foi um instrumento que possibilitou aos trabalhadores falarem abertamente sobre seu trabalho, deixando-os mais à vontade para trazer vivências pessoais que talvez não trouxessem coletivamente. Isso se deve também ao fato de que as entrevistas foram realizadas dentro do sindicato, no consultório particular da psicóloga e pesquisadora ou até mesmo direto de suas casas (modalidade *on-line*). Isso facilitou esse processo, já que os trabalhadores mencionaram a importância desta pesquisa não estar vinculada à nenhuma organização de trabalho de transporte de valores para que conseguissem expor suas vivências.

Ainda que a entrevista individual, recurso utilizado neste estudo, tenha sido uma ferramenta viável e que pode trazer um aprofundamento sobre determinadas temáticas abordadas pelos pesquisadores e pelos trabalhadores, entende-se que o objetivo da pesquisa propriamente dita não é focar em problemas psicopatológicos individuais. Esses estão, evidentemente, presentes na pesquisa, mas a principal intenção é analisar a conduta do coletivo no trabalho e os efeitos da neutralização das estratégias defensivas sobre o sofrimento nesse contexto. Além disso, o objetivo da pesquisa propriamente dita é explanar os comentários verbais referidos pelos trabalhadores, focando em seus aspectos semelhantes sobre o que é dito e como isso poderá se articular coletivamente (DEJOURS, 2008).

A fase da pesquisa propriamente dita costuma ser dividida em cinco etapas: análise da demanda, análise do material, observação clínica, interpretação dos resultados e validação e refutação. Essas etapas serão descritas a seguir.

3.1.2.1 A análise da demanda

Para acontecer uma pesquisa, deve-se surgir uma demanda, segundo Dejours (2008). Essa demanda pode ser proveniente de um grupo de trabalhadores, de um grupo sindical ou de um comitê de empresa, por exemplo. É nesse momento em que os pesquisadores devem se perguntar: “Quem demanda?”; “O que se demanda?”; e “A quem a demanda é dirigida?”. Através desses questionamentos, a possibilidade de aproximação com o campo pode ser construída. Considera-se que a análise da demanda parte de uma demanda que precisa ser

expressa pelos trabalhadores, já que uma demanda não formulada pelos interessados não poderia ser atendida (DEJOURS, 2008).

A primeira aproximação com o possível campo de pesquisa foi por meio de um convite de uma empresa de transporte de valores situada no interior do Rio Grande do Sul para condução de uma roda de conversa sobre saúde mental na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT). Esse momento foi crucial e definitivo para que a pesquisadora percebesse uma demanda explícita e direta dos trabalhadores, despertando o interesse da pesquisadora em acolher essas demandas e apresentando oportunidade de oferecer um espaço de fala e escuta para que os trabalhadores que atuam em transporte de valores pudessem pensar sobre o seu cotidiano de trabalho. Ficou evidente que os trabalhadores careciam desse tipo de espaço, que não costuma ser oferecido pela empresa recorrentemente.

Como ressaltado anteriormente, a Psicodinâmica do Trabalho costuma partir de uma demanda expressa. Porém, a demanda dos trabalhadores nem sempre poderá vir de encontro às demandas propostas pela direção da empresa ou pela chefia, precisando haver uma reconfiguração da demanda para que, assim, ela passe a nortear a construção de hipóteses e interpretações formuladas pelos pesquisadores durante o desenvolvimento da investigação (HELOANI; LANCMAN, 2004). Desse modo, apesar dos trabalhadores da empresa na qual se teve o primeiro contato demonstrarem grande interesse para a realização da pesquisa, a empresa demonstrou muitos impedimentos para que pudesse ser realizada qualquer atuação relativa à Psicologia do Trabalho dentro de seus postos de trabalho.

Após a primeira recusa de uma empresa de transporte de valores, ainda houve outras tentativas, também negadas. Apesar das empresas reconhecerem a importância de assuntos que envolvem a saúde mental do trabalhador, a produtividade desenfreada faz com que não seja possível parar para poder pensar sobre o trabalho. Ainda, pensar sobre o trabalho também convoca os trabalhadores a saírem, por vezes, do lugar de submissão que ocupam dentro da organização de trabalho. Desse modo, é importante lançar o seguinte questionamento: “A quem interessa realmente a Psicodinâmica do Trabalho?”. Essas barreiras impostas pelas organizações de transporte de valores evidenciam um descompromisso e uma isenção da responsabilidade para com a saúde dos trabalhadores.

As organizações de transporte de valores justificam essa recusa diante da dificuldade de uma pessoa física circular dentro de um ambiente onde muitos valores e códigos estejam resguardados. De fato, pressupõe-se que, além da proteção dos valores, também se protegem e se escondem normatizações que conseqüentemente silenciam o trabalhador. Outro fator de análise é que algumas organizações de trabalho se apoiavam no discurso de que os trabalhadores

já recebiam um acompanhamento psicológico por meio da avaliação psicológica que é realizada a cada dois anos no curso de reciclagem, o que contradiz o discurso dos trabalhadores. Esses consideram o momento de avaliação não como um espaço voltado especificamente para a fala e escuta sobre às vivências do trabalho, e ainda como sendo insuficiente, por ser realizado com baixa frequência dentro de um intervalo de tempo tão longo.

A indefinição dessa situação acarretou uma espera de três meses por parte da pesquisadora para de fato partir em busca de outras possibilidades que garantissem a aproximação com os trabalhadores de transporte de valores. Quando se trata de uma dissertação ou de uma tese, por vezes as demandas precisam ser modificadas para que os objetivos da pesquisa sejam atendidos, como foi o caso deste estudo. Nesse momento, o sindicato da categoria foi contatado por telefone para agendamento de uma reunião na qual pudesse ser exposta, aos representantes do sindicato, a proposta da pesquisa. Desde o princípio, o sindicato se mostrou receptivo, solícito e à disposição, manifestando um grande interesse em contribuir com a pesquisa.

A ideia de aproximação com o sindicato, assim como a própria aceitação dessa instituição que cedeu o seu espaço para a realização das entrevistas individuais e coletivas, evidencia fatores fundamentais para análise de uma nova demanda da qual estava surgindo: um sindicato que carecia de uma escuta, que defende os direitos dos trabalhadores e que também gostaria de contar sobre suas árduas lutas e percepções sobre o cotidiano de trabalho dos profissionais de transporte de valores. Ainda que a pesquisa não tenha se restringido somente aos trabalhadores que fazem parte do sindicato, visto que se buscou abranger outros trabalhadores que não fossem membros do sindicato, houve um desejo por parte dos pesquisadores em atribuir atenção às demandas comunicadas pelos trabalhadores vinculados ao sindicato.

3.1.2.2 Material de Pesquisa

Dejours (2008) afirma que a parte mais difícil a ser formulada é a construção do material de pesquisa e da limitação do que a compõe. O material consiste em uma extração sobre aquilo que foi discutido e trazido pelos trabalhadores, e pode ser identificado como um discurso. Não interessa à metodologia da Psicodinâmica do Trabalho, durante esta etapa, debruçar-se exclusivamente sobre a realidade dos fatos do trabalho nem sobre a descrição que os trabalhadores fazem a respeito do trabalho, mas sim evidenciar as vivências subjetivas expressadas pelos trabalhadores durante os encontros.

Esse material será apreendido a partir dos comentários verbais proferidos pelos trabalhadores, analisando-se o contexto em que são ditos e as hipóteses sobre os porquês a respeito de sua relação vivenciada com o trabalho, ou seja, da formulação que os trabalhadores fazem da sua própria situação de trabalho (HELOANI; LANCMAN, 2004). Assim sendo, através do comentário verbal do trabalhador que poderá se reconhecer de que maneira sua relação com o trabalho é pensada.

O material de pesquisa seria fundamentalmente aquilo que é formulado e elaborado coletivamente pelos trabalhadores. Afinal, a partir de espaços de discussão, as percepções em relação ao trabalho podem ser modificadas pelos trabalhadores. Para compreender o que se opera nas relações de trabalho e no cotidiano dos trabalhadores, não basta somente a observação. A escuta da vivência subjetiva de trabalho figura como um dos fatores primordiais para identificar aquilo que não é evidente e que vai além do que pode ser observado ou medido. A escuta, da qual se fala em PdT, é responsável por proporcionar um processo de reflexão junto a um coletivo de trabalhadores (DEJOURS, 2008).

Ainda que neste estudo tenha sido adotado entrevistas semi-estruturadas individuais e coletivas, durante todo o período de obtenção das informações que consistem no material de pesquisa, os pesquisadores tiveram a preocupação em localizar e pinçar os aspectos semelhantes que se repetiram a partir dos comentários emitidos pelos trabalhadores, conforme prevê a proposta da PdT. Considera-se importante destacar que os registros no diário de campo e as observações prévias também compuseram o material de pesquisa, servindo posteriormente como suporte para análise e interpretação dos dados. Desse modo, buscou-se articular os comentários verbais dos trabalhadores de transporte de valores, selecionando os aspectos mais relevantes que pudessem retratar a realidade de trabalho desta categoria.

3.1.2.3 As entrevistas individuais e coletivas

Em relação aos instrumentos utilizados neste estudo para a obtenção das informações, optou-se por utilizar a entrevista semi-estruturada individual e coletiva que se encontra disponível no Apêndice C desta pesquisa. As entrevistas foram construídas a partir de questões norteadores e semiabertas, visto que esse tipo de instrumento proporciona maior autonomia aos entrevistados para expor suas experiências de trabalho. Tanto na entrevista individual quanto na entrevista coletiva foi utilizado o mesmo roteiro de perguntas, uma vez percebida a ausência de necessidade de alterações. Pelo fato de ser uma entrevista semi-estruturada, a pesquisadora

não se ateve restritamente às perguntas descritas no roteiro, conduzindo a entrevista de acordo com os assuntos de interesse que iam sendo suscitados pelo participante.

As entrevistas semi-estruturadas combinam perguntas abertas e fechadas, através das quais o informante tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto. O pesquisador, apesar de seguir questões que estão previamente definidas, as faz no contexto de uma conversa informal, deixando o participante livre para trazer aquilo que lhe interessar e que for importante. Durante a entrevista, o pesquisador deve permanecer atento ao dirigir tais questões, fazendo perguntas adicionais em momentos oportunos (BONI; QUARESMA, 2005). Assim, considera-se também que essa técnica possibilita que os entrevistados falem sobre o seu cotidiano de trabalho, abarcando as vivências de prazer e sofrimento presentes na atuação dos profissionais de transporte de valores.

A entrevista utilizada nas pesquisas em clínica do trabalho, especificamente na PdT, utiliza como premissa a escuta. O pesquisador precisa estar aberto para escutar aquilo que está fora de sua expectativa, assumindo uma atitude clínica. Tal atitude implica priorizar aquilo que o entrevistado necessita contar, abordando tanto o conteúdo manifesto quanto o conteúdo latente de seu discurso. Assim, analisa-se sua relação subjetiva com a organização do trabalho, a dinâmica de prazer-sofrimento, as mediações e os processos de saúde-doença. Por isso, o momento da entrevista é de extrema importância, pois será neste momento que vínculos entre pesquisador e participante serão estabelecidos (MENDES, 2007).

Heloani e Lancman (2004) ressaltam que, durante a aproximação com os participantes, tem-se o objetivo de compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que se encontram presentes nas falas dos trabalhadores a partir da forma como se relacionam com a organização em que trabalham. A Psicodinâmica do Trabalho irá, através da escuta destes trabalhadores, construir uma profunda reflexão acerca do trabalho. Os autores Lancman e Uchida (2003) discorrem sobre o propósito da Psicodinâmica do Trabalho e a importância da escuta do sofrimento coletivo:

Para a apreensão das angústias vividas no trabalho, Dejours, inspirado na Psicanálise, propõe uma atividade de escuta atenta à fala dos trabalhadores. Não só a fala individual, mas principalmente a coletiva. Isso porque, para a Psicodinâmica do Trabalho, se o sofrimento é da ordem do singular, sua solução é coletiva. Para tanto é fundamental que se crie o que o autor chama de espaço público, espaço de circulação da palavra coletiva. É na escuta do que é expresso que se cria a possibilidade do sofrimento emergir e sua solução ser pensada por todos (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 6).

Neste estudo, os pesquisadores estiveram comprometidos em garantir aos trabalhadores um espaço onde se sentissem à vontade, expressando-se de forma livre e espontânea. Já de

antemão o sindicato sinalizou a importância desta pesquisa não estar vinculada a nenhuma organização de transporte de valores, para que os trabalhadores conseguissem relatar sobre suas vivências de trabalho. Por isso, os pesquisadores preocuparam-se em possibilitar um espaço em que fosse possível preservar a identidade desses profissionais, respeitando o caráter ético e sigiloso desta pesquisa. Ainda, preferiu-se manter o anonimato dos profissionais de transporte de valores no decorrer da pesquisa, que são identificados apenas pelas suas funções.

O espaço onde a entrevista foi realizada comumente foi escolhido de acordo com o desejo do trabalhador, também se levando em consideração o município em que trabalhavam/residiam. Para os trabalhadores que residiam ou exerciam suas atividades na cidade de Santa Cruz do Sul - RS e nas demais regiões do Vale do Rio Pardo, o espaço oferecido aos profissionais para a realização das entrevistas foi o consultório particular da psicóloga e pesquisadora. Já em relação aos trabalhadores que exerciam suas atividades ou residiam em regiões metropolitanas do sul do estado, contou-se com o apoio do sindicato da categoria, situado em Porto Alegre - RS, que concedeu uma sala interna para a realização das entrevistas, dispondo de uma infraestrutura adequada para a construção desses momentos.

É importante destacar que o período de execução das entrevistas também foi marcado pelo aparecimento do vírus COVID-19, o que impediu que as entrevistas pudessem continuar acontecendo de maneira presencial como já vinham sendo conduzidas. Nesse caso, foram utilizados instrumentos tecnológicos que serviram para auxiliar na continuidade e andamento das entrevistas. Assim, algumas entrevistas foram realizadas por vídeo, geralmente pelo aplicativo Skype. Dispondo dessa ferramenta virtual, conseguiu-se abranger participantes que fossem de outras regiões do estado, favorecendo uma maior ampliação das regiões que constituem este estudo.

Ainda que a Psicodinâmica do Trabalho preconize a realização de grupos, uma readaptação da metodologia da PdT *stricto sensu* foi realizada neste estudo, utilizando-se entrevistas semi-estruturadas individuais e coletivas. Para a realização das entrevistas semi-estruturadas individuais, pretendeu-se, em um primeiro momento, adotar a metodologia da Bola de Neve (*Snowball*) por uma decisão estratégica para o reconhecimento do público-alvo desta pesquisa. De acordo com Vinuto (2014) e Baldin e Munhoz (2011), na metodologia da Bola de Neve, os primeiros participantes contatados para a aplicação da pesquisa são considerados as “sementes”. Esses participantes indicarão outras pessoas do seu conhecimento para que também participam da amostra, sendo considerados como “filhos” das “sementes”.

No entanto, ao realizar a primeira entrevista com um trabalhador a partir do contato pessoal dos pesquisadores, percebeu-se um receio por parte do mesmo ao indicar outros

contatos de profissionais de transporte de valores. Isso se deve ao fato de que os trabalhadores não podem repassar seus contatos telefônicos ou de colegas a terceiros, principalmente pela alta incidência de ameaças e sequestros relâmpago que os trabalhadores enfrentam no cotidiano de trabalho. Esse resguardo por parte dos trabalhadores traz apontamentos que foram importantes para análise e interpretação dos dados, evidenciando-se o quanto os profissionais desse segmento evitam serem identificados, bem como revelar a função na qual desempenham.

Essa impossibilidade também foi reafirmada pelo próprio sindicato, que trouxe as dificuldades da indicação dos trabalhadores entre si. Nesse caso, a pesquisadora agendou uma nova reunião com o sindicato para saber se seria viável o que a instituição fornecesse alguns contatos, após o sindicato entrar em contato com os trabalhadores esclarecendo e explicitando os objetivos desta investigação. O sindicato concordou que essa medida fosse tomada e, a partir disso, puderam entrar em contato com trabalhadores de diferentes organizações de transporte de valores do estado, repassando à pesquisadora os trabalhadores que se disponibilizariam a participar desta pesquisa.

Após esses procedimentos, foi agendada uma data para realização das entrevistas. Como ressaltado anteriormente, pelo fato desta pesquisa não estar sendo realizada no âmbito de nenhuma organização de trabalho de transporte de valores, o trabalhador poderia escolher um local que considerasse apropriado e se sentisse à vontade para a realização da entrevista, não precisando ser necessariamente o sindicato ou o consultório particular da psicóloga e pesquisadora. Com o aparecimento do COVID-19, os trabalhadores puderam participar da entrevista à distância, em segurança, diretamente de suas casas.

Além da pesquisadora ter tido acesso aos trabalhadores através dessa interlocução com o sindicato, também houve um interesse dos sindicalistas em participar das entrevistas. Após alguns contatos com trabalhadores sem sucesso, decidiu-se acolher as demandas dos sindicalistas que estavam se apresentando à disposição. É importante destacar que a grande parte dos sindicalistas são trabalhadores que continuam desempenhando suas funções no transporte de valores, o que trouxe um conteúdo rico em detalhes, já que abordaram suas percepções enquanto sindicato e enquanto trabalhadores.

Assim, o interesse por parte do sindicato em participar ativamente da pesquisa, tanto indiretamente quanto diretamente, evidencia a necessidade dos pesquisadores de dar visibilidade aos temas que esse sindicato gostaria de evidenciar, suas inquietudes e percepções em relação à categoria. Um desejo de fala e escuta por parte dos trabalhadores do sindicato demonstrou interesse explícito pela pesquisa. A relevância em abordar esse assunto com os

sindicalistas se alinha também com o que a PdT preconiza: construções de possíveis ações que transformem a organização de trabalho e que possam nortear a atuação do próprio sindicato.

A pesquisa também contou com a realização de um espaço coletivo, por meio da entrevista coletiva. A proposta inicial do projeto de pesquisa previa a realização de dois encontros coletivos. No entanto, devido às circunstâncias do contexto social de pandemia, apenas um desses momentos foi realizado. Essa entrevista coletiva foi realizada com os sindicalistas, que aceitaram o convite para participar desse momento. A participação dos membros do sindicato se tornou viável nesta pesquisa tendo em vista que esses profissionais recebem semanalmente liberação da empresa para ir às reuniões e aos encontros da instituição.

Em relação à entrevista coletiva, essa foi uma estratégia que surgiu com base em outros estudos de pesquisadores que também utilizaram esse tipo de técnica dentro da PdT (MENDES, 2007). É importante mencionar que o objetivo da entrevista coletiva foi proporcionar um espaço de discussão entre os participantes, para que pudessem refletir sobre suas práticas de trabalho. A modalidade coletiva também favoreceu os processos de elaboração do sofrimento, bem como possibilitou uma mobilização subjetiva entre os trabalhadores de maneira que pudessem problematizar possíveis mudanças que almejam no trabalho. Entende-se que será por meio do coletivo que o trabalhador se tornará capaz de entender a realidade do seu trabalho, permitindo que a categoria busque as transformações necessárias.

Devido a inviabilidade da realização dos grupos, a entrevista coletiva foi uma estratégia que possibilitou ter uma dimensão, ainda que única, do coletivo de trabalhadores. Dentro do espaço coletivo, pode-se garantir aos participantes a validação de seus sentimentos, crenças, atitudes, valores e motivações. A coletividade oportuniza um espaço que pode envolver e privilegiar a participação de todos, escutando as contradições dos discursos trazidos, e buscando favorecer a construção coletiva sobre a realidade de trabalho compartilhada por todos (MENDES, 2007).

É importante destacar que, antecedendo a realização das entrevistas individuais e coletivas, os participantes receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), bem como foi explicitado aos participantes os objetivos deste estudo, esclarecendo todas as dúvidas suscitadas durante o andamento das entrevistas. Além disso, levando-se em consideração o consentimento dos participantes, as entrevistas foram gravadas, posteriormente transcritas e submetidas ao processo de análise e interpretação dos dados. As transcrições dessas entrevistas totalizaram um documento de 100 páginas. A caracterização dos participantes será discorrida a seguir.

3.1.2.4 Trabalhadores de transporte de valores: a caracterização dos participantes

Os sujeitos que compuseram essa pesquisa foram profissionais que trabalham no setor de transporte de valores e que atuam no estado do Rio Grande do Sul. A escolha pelos profissionais de transporte de valores se deu ao constatar que esses profissionais ainda se encontram em uma categoria invisibilizada pelo social e requer uma análise mais aprofundada dos clínicos do trabalho sobre as demandas de saúde mental apresentadas por essa profissão. Por isso, esse pode ser denominado como um estudo exploratório, tendo em vista a escassez de pesquisas referentes à saúde mental desses profissionais.

Desse modo, a pesquisa contou com a participação de 10 trabalhadores que participaram das entrevistas individuais e com 11 trabalhadores que participaram da entrevista coletiva. É importante destacar que alguns trabalhadores que participaram da entrevista individual também estiveram presentes na entrevista coletiva (4 ao total). O requisito para os trabalhadores é que tivessem no mínimo um ano de experiência em suas respectivas funções, entendendo que a determinação por este tempo de atuação se deve ao fato de considerar que o trabalhador requer certo tempo até se adaptar a sua atuação profissional.

Outro fator que merece ressalva é que 4 dos participantes dessa pesquisa já atuaram no carro-forte, sendo que 2 profissionais trocaram de função e os outros 2 trabalhadores se aposentaram e continuam atuando apenas no sindicato. A escolha dos pesquisadores em realizar, da mesma forma, a entrevista com esses trabalhadores que já atuaram no transporte de valores, deve-se ao reconhecimento de que esses trabalhadores também poderiam trazer contribuições pertinentes e até justificativas em relação à troca de função, relatando suas experiências de trabalho.

Como foi mencionado anteriormente, a aproximação com os trabalhadores ocorreu, em um primeiro momento, por meio do contato pessoal dos pesquisadores, quando três profissionais de transporte de valores do município de Santa Cruz do Sul foram contatados. Destes 3 profissionais, apenas um deles aceitou participar desta pesquisa. Após identificar as dificuldades que impediam essa aproximação com os profissionais de transporte de valores, principalmente pelos participantes não possuírem a permissão em repassar o contato telefônico de outros profissionais sem o consentimento deles, contatou-se o sindicato para aproximação com os trabalhadores.

Os sindicalistas informaram aos pesquisadores sobre os dias de assembleias e reuniões que costumam acontecer mensalmente, para que, em algum desses momentos, as entrevistas pudessem ser realizadas. Desse modo, houve uma aproximação mais efetiva com o campo e

com os trabalhadores também sindicalistas, conseguindo se obter 4 entrevistas individuais e 1 entrevista coletiva com os membros do sindicato. As entrevistas individuais e a entrevista coletiva foram divididas em dois momentos em um único dia, sendo as entrevistas individuais realizadas durante o turno da tarde e a entrevista coletiva no turno da noite. É importante ressaltar que alguns trabalhadores que participaram da entrevista individual também desejaram participar da entrevista coletiva no segundo momento, para que pudessem também contribuir com as discussões surgidas conjuntamente.

Após esse momento, o vice-presidente do sindicato entrou em contato com outros trabalhadores que não estivessem atuando diretamente no sindicato, conforme o desejo dos pesquisadores. Ao receber o aceite e consentimento dos trabalhadores, o sindicato enviou aos pesquisadores o contato desses profissionais. Posteriormente, a pesquisadora realizou um segundo contato para a combinação das entrevistas.

O sindicato destinou ao total 13 profissionais de transporte de valores aos pesquisadores, mas apenas 5 profissionais aceitaram agendar a entrevista individual. Assim, foi contatado com cada participante para o agendamento das entrevistas, levando em consideração à disponibilidade de cada participante e o interesse do mesmo em participar desta investigação. Vale ressaltar que o contexto de pandemia contribuiu para que não houvesse interesse dos trabalhadores em participar das entrevistas por vídeo, já que nem todas as pessoas se dispõem ou se adaptam a esse tipo de ferramenta.

A pesquisa contou com 11 entrevistas, sendo 10 entrevistas individuais e 1 entrevista coletiva, totalizando a participação de 17 trabalhadores, todos homens, dentre eles sindicalistas e trabalhadores que não possuem ligação direta com o sindicato. As áreas de transporte de valores que estão presentes nesta investigação são: motorista, guarda de valores, chefe de equipe, controlador de rota, tesoureiro e fiscalizador de serviços.

Em relação ao gênero, o fato do público-alvo ser predominantemente masculino não se deu a partir de uma escolha da pesquisadora, mas levou-se em consideração que a categoria conta com um número maior de trabalhadores homens em relação às mulheres. Entretanto, desde o início desta pesquisa, havia um desejo por parte da pesquisadora em entrevistar mulheres que atuam no carro-forte, mas houve dificuldades em localizar trabalhadoras que exercem esse tipo de profissão. Durante o andamento das entrevistas, foi identificada apenas uma mulher que atua no carro-forte que, após muita insistência da pesquisadora, recusou a hipótese de agendamento para a entrevista. O principal motivo foi sua indisponibilidade, visto que sua extensa jornada de trabalho a impossibilitava participar desta investigação, conforme a justificativa da profissional.

Quanto à idade dos profissionais participantes da pesquisa, variou entre os 38 até 69 anos. Todos os profissionais estão vinculados a organizações de trabalho de transporte de valores diversificadas dentro do estado do Rio Grande do Sul, participando desta pesquisa trabalhadores que exercem suas profissões na cidade de Santa Cruz do Sul, Porto Alegre, Pelotas, Caxias do Sul e Santana do Livramento. O tempo de atuação na área variou em uma média de 12 a 39 anos de trabalho. Já a carga horária semanal esteve entre uma média de 44 a 50 horas semanais. O tempo de gravação das entrevistas individuais obteve uma média de 45 minutos até 1 hora, e a entrevista coletiva durou cerca de 1 hora e 30 minutos, requerendo um tempo maior. O detalhamento destas informações, será fornecido nos quadros expostos a seguir, com o intuito de definir o perfil dos entrevistados.

Abaixo, encontra-se o quadro com a caracterização dos profissionais que participaram das entrevistas individuais, trazendo um entendimento mais detalhado a respeito dos trabalhadores, abrangendo a idade, o gênero, a profissão, o tempo de trabalhado, a carga horária semanal de trabalho e o município em que esses trabalhadores exercem suas respectivas funções. As entrevistas individuais contaram com a participação de 10 trabalhadores, sendo 4 entrevistas com membros do sindicato e 6 entrevistas com demais trabalhadores que não tinham relação direta com o a instituição.

QUADRO 2 – CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DESTA PESQUISA (ENTREVISTA INDIVIDUAL)

Informações gerais de identificação dos participantes da pesquisa						
Identificação anônima	Idade	Gênero	Profissão	Tempo de trabalho	Carga horária semanal de trabalho	Município
E1	48 anos	Masculino	Chefe de equipe	25 anos	48 horas	Santa Cruz do Sul
E2	39 anos	Masculino	Chefe de equipe	13 anos	50 horas	Porto Alegre
E3	46 anos	Masculino	Chefe de equipe	23 anos	44 horas	Porto Alegre
E4	69 anos	Masculino	Aposentado – atua como fiscalizador de serviços	39 anos	30 horas	Porto Alegre
E5	42 anos	Masculino	Motorista de carro forte	18 anos	50 horas	Porto Alegre
E6	50 anos	Masculino	Guarda de valores	22 anos	44 horas	Pelotas
E7	47 anos	Masculino	Guarda de valores	25 anos	50 horas	Santana do Livramento
E8	48 anos	Masculino	Motorista de carro forte	17 anos	50 horas	Caxias do Sul
E9	43 anos	Masculino	Chefe de equipe	21 anos	48 horas	Porto Alegre
E10	51 anos	Masculino	Controlador de rota	28 anos	49 horas	Porto Alegre

FONTE: A autora (2020).

Ainda, será apresentado a seguir o segundo quadro realizado nesta pesquisa para caracterizar os participantes que compuseram a entrevista coletiva. É importante ressaltar que alguns dados sobre os participantes se repetem, já que, como foi mencionado anteriormente, alguns trabalhadores que participaram da entrevista individual também desejaram participar da entrevista coletiva para que pudessem discutir conjuntamente com os outros membros do sindicato. Essa entrevista coletiva foi realizada no próprio sindicato, com 11 trabalhadores, todos sindicalistas. Abaixo, encontram-se as características dos trabalhadores obtidas na entrevista coletiva, abrangendo a idade, o gênero, a profissão, o tempo de trabalho, a carga horária semanal de trabalho e o município em que esses trabalhadores exercem suas respectivas funções.

QUADRO 3 – CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DESTA PESQUISA (ENTREVISTA COLETIVA)

Informações gerais de identificação dos participantes da pesquisa						
Identificação anônima	Idade	Gênero	Profissão	Tempo de trabalho	Carga horária semanal de trabalho	Município
E1	64 anos	Masculino	Aposentado - atua como fiscalizador de serviços	30 anos	48 horas	Porto Alegre
E2	39 anos	Masculino	Chefe de equipe	13 anos	50 horas	Porto Alegre
E3	46 anos	Masculino	Chefe de equipe	23 anos	44 horas	Porto Alegre
E4	69 anos	Masculino	Aposentado – atua como fiscalizador de serviços	39 anos	30 horas	Porto Alegre
E5	42 anos	Masculino	Motorista de carro forte	18 anos	50 horas	Porto Alegre
E6	52 anos	Masculino	Tesouraria	30 anos	48 horas	Porto Alegre
E7	50 anos	Masculino	Controlador de rota	25 anos	48 horas	Porto Alegre
E8	45 anos	Masculino	Motorista de carro forte	20 anos	48 horas	Porto Alegre
E9	49 anos	Masculino	Motorista de carro forte	18 anos	48 horas	Porto Alegre
E10	38 anos	Masculino	Chefe de Equipe	12 anos	45 horas	Porto Alegre
E11	42 anos	Masculino	Guarda de valores	14 anos	45 horas	Porto Alegre

FONTE: A autora (2020).

3.1.2.5 Observação clínica

De acordo com Heloani e Lancman (2004), a fase da observação clínica é o momento em que os pesquisadores buscarão registrar o movimento que ocorre entre o grupo de trabalhadores e o dos pesquisadores. A observação clínica não será somente para resgatar os comentários ditos pelos trabalhadores, mas também para articulá-los e ilustrá-los, e para

facilitar a compreensão desses quanto à dinâmica da pesquisa. Por isso, não se trata do resumo do conteúdo em si referido nas sessões, mas de fazer aparecer ideias, comentários, interpretações, mesmo que previamente formuladas.

Conforme Mendes, Araujo e Merlo (2011), nessa fase o pesquisador deverá registrar tudo o que foi detectado durante as reuniões preliminares e nas entrevistas ou grupos realizados. O relato deve ser expressado logo após os encontros, a partir da memória do pesquisador, para que suas percepções e implicações venham à tona a partir de anotações feitas junto ao grupo ou durante as transcrições. No caso desta investigação, essas informações foram registradas no diário de campo, instrumento fundamental para pudesse se diferenciar os aspectos trazidos pelos trabalhadores e as reflexões percebidas pela pesquisadora.

A observação clínica tem a função de fazer com que as ideias, os comentários e as interpretações formuladas apareçam, evidenciando também o que deixou de aparecer explicitamente, requerendo a análise do pesquisador. Portanto, é um trabalho que visa revelar o fio condutor do pensamento do pesquisador durante o percurso de sua pesquisa e também os resultados dos contatos realizados com os trabalhadores (DEJOURS, 2008).

A observação clínica tem ainda a vantagem de poder ser submetida à discussão entre pesquisadores que não participaram diretamente da pesquisa. Desse modo, entende-se que essa fase buscou evidenciar o viés clínico dos pesquisadores a partir de suas impressões, sendo primordial esse momento de trocas entre o grupo para que a pesquisadora pudesse obter os primeiros indícios dos resultados que seriam aprofundados posteriormente na análise e interpretação dos dados. As reflexões realizadas com os demais pesquisadores do grupo de pesquisa, feitas em cada encontro, suscitaram indagações e discussões importantes que vieram a contribuir para a análise e interpretação dos dados em um segundo momento após a observação clínica.

3.1.3 A interpretação dos resultados

Para a análise e interpretação das informações obtidas, a pesquisa teve como embasamento metodológico a Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 2008) a partir de uma adaptação. O propósito principal desse momento é de dar forma ao que se é trazido pelos trabalhadores como uma vivência do seu trabalho. O papel do pesquisador será se situar como interlocutor, buscando entendimento sobre o que é verbalizado pelos trabalhadores a partir do seu discurso sobre as situações de trabalho, possibilitando entender as estratégias defensivas, a

dinâmica de prazer e sofrimento e os impactos na saúde mental e física dos trabalhadores a partir de seus comentários verbais.

Para Merlo, Araujo e Mendes (2011), a possibilidade de uma pesquisa, principalmente se for coletiva, produz a capacidade dos trabalhadores formularem ideias que anteriormente se encontravam desorganizadas e inconscientes, possibilitando uma maior clareza dos processos de trabalho. Nesse sentido, a interpretação vai ser embasada nos elementos subjetivos surgidos durante as entrevistas, buscando atribuir um sentido para os aspectos trazidos pelos trabalhadores.

Por meio da escuta, o pesquisador irá facilitar a elaboração, pelo participante, daquilo que está obscuro e incompreendido, construindo ações que possibilitem a transformação dos trabalhadores em sua forma de se relacionar com o trabalho. Portanto, Dejours (2008) afirma que o objetivo da interpretação é de dar forma àquilo que trouxe indagações e inquietações ao pesquisador, auxiliando o participante a (re)construir aspectos sobre os quais nem ele mesmo tinha nitidez antes de formular discursivamente para uma pessoa que é de fora do contexto de trabalho, no caso, o pesquisador.

A interpretação desta pesquisa esteve pautada em analisar os comentários verbais trazidos pelos trabalhadores sobre situações de vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Portanto, a pesquisa em Clínica do Trabalho apresenta um caráter transgressor, fazendo com que a pesquisadora tivesse uma crítica sobre aquilo que estava posto, diferenciando o trabalho prescrito do trabalho real. Conforme Mendes (2007), a realidade que se apresenta ao pesquisador deve ser sempre questionada – representando um desafio para o pesquisador que é o de avaliar as mediações e as ações dos trabalhadores sobre a organização de trabalho. Nesse sentido, a PdT preocupa-se em revelar, durante a pesquisa, as transformações da organização do trabalho, a eficácia das estratégias defensivas elaboradas pelos trabalhadores e suas implicações com o contexto de trabalho.

Considera-se que o processo de análise na PdT é se ater à experiência do trabalho, fazendo com que o trabalhador possa se apropriar de si, transformar-se e expandir a sua subjetividade. Por isso, a importância da escuta do sofrimento para que, a partir de uma elaboração, o trabalhador possa recuperar sua capacidade de pensar e agir, resgatando a sua emancipação como sujeito-trabalhador, transformando-o em um mobilizador para as mudanças na organização do trabalho (MENDES, 2007). Nesta investigação, o foco esteve atrelado ao conteúdo dos comentários verbais emitidos pelos trabalhadores, destacando as temáticas que apareceram com mais frequência por eles e que tivessem correlação com os objetivos desta dissertação.

3.1.4 A validação e refutação dos resultados

Para Dejours (2008), geralmente a validação dos resultados costuma acontecer em duas etapas: inicialmente, na primeira etapa, que se dá no desenrolar da investigação, ocorrem as elaborações, as hipóteses formuladas e as interpretações, abordando os desdobramentos e rumos da pesquisa. Já a segunda etapa é marcada pela devolução da pesquisa que é dada aos trabalhadores, sendo importante, nesse momento, que os trabalhadores possam trazer suas percepções sobre a pesquisa e o que sua participação possibilitou como reflexão. Nesse sentido, trata-se de um processo interativo de apresentação das interpretações dos pesquisadores, validação da análise, dos resultados e das conclusões entre pesquisadores e participantes da pesquisa/intervenção.

No caso deste estudo, a validação ocorreu por meio das entrevistas, tanto individuais quanto coletiva com os participantes, ocasião em que puderam relatar como se sentiram ao responder tais questionamentos e quais foram as provocações que a pesquisa suscitou. Desse modo, a validação dos resultados aconteceu por meio da elaboração de cada trabalhador em relação ao seu trabalho, entendendo que, ao mesmo tempo em que é fonte de prazer, também poderá ser provedor de sofrimento. Além disso, principalmente durante a entrevista coletiva com os sindicalistas, os trabalhadores puderam refletir junto com a pesquisadora sobre as possibilidades de ações mais efetivas do próprio sindicato, atribuindo a realização da pesquisa como uma iniciativa importante para que os trabalhadores, enquanto sindicato, também repensassem sobre uma atuação mais efetiva, construindo possíveis indicadores que poderiam evidenciar os riscos visíveis e invisíveis no trabalho em transporte de valores.

A importância de permitir ao trabalhador que ele se sinta à vontade para invalidar ou não invalidar o que está sendo construído pelos pesquisadores permite ao mesmo autonomia para que ocorra, de fato, participação ativa na construção da análise, fazendo com que os trabalhadores se tornem protagonistas desta pesquisa. Nesse sentido, a validação será explanada e detalhada ao decorrer da análise e discussão dos resultados, momento em que os trabalhadores, por meio dos comentários verbais, evidenciam o que a pesquisa foi capaz de proporcionar, servindo como um possível caminho e direcionamento no trabalho dessa categoria e transformando o sofrimento no trabalho em sofrimento criativo.

3.1.5 Considerações éticas

A consciência sobre as precauções éticas cresceu consideravelmente, criando espaços para que se discuta sobre a ética em pesquisa com seres humanos. A ética em pesquisa com seres humanos envolve questões com as quais o pesquisador precisa ter cuidado. O cuidado também foi necessário nesta pesquisa, levando em conta que seu objetivo foi fazer com que os trabalhadores pudessem refletir sobre o sofrimento e prazer gerados no trabalho.

Por isso, enfatizou-se que os riscos apresentados por esta pesquisa eram mínimos no sentido de despertar algum nível de ansiedade com relação as questões levantadas. Caso isso acontecesse, a pesquisadora se disponibilizou a realizar uma escuta atenta e detalhada com o participante, esclarecendo as dúvidas sobre a pesquisa e prestando a devida assistência psicológica. Permanecendo a ansiedade para o participante, além de poder se retirar da pesquisa a qualquer momento, poderia também ser realizado encaminhamento para atendimento psicológico externo.

Desse modo, essa pesquisa foi encaminhada ao Comitê de Ética em Pesquisa, via Plataforma Brasil, reconhecido pelo Conselho Nacional da Saúde, como preconiza a resolução MS 196/96 do CNS. Somente após sua aprovação no Comitê de Ética do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (CAAE nº 27797319.4.0000.5334) o levantamento dos dados por meio das entrevistas começou a acontecer.

O princípio que regeu esta pesquisa é o princípio do consentimento totalmente informado aos participantes. De acordo com Gibbs (2009), todos os participantes envolvidos devem saber sobre o que se trata a pesquisa, o que lhes acontecerá durante a pesquisa e qual será o destino das informações que forneceram após a pesquisa ser concluída. Eles devem, ainda, ser informados sobre esses aspectos antes da pesquisa ser realizada, tendo a opção de desistirem a qualquer momento com a garantia de que prejuízos sejam evitados. Desse modo, a partir do consentimento dos participantes, foi solicitada a autorização através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A). Esse documento explicitou o objetivo da pesquisa, além de esclarecer as considerações éticas e demais dúvidas surgidas pelos participantes.

4 DESCRIÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo será apresentado o desenvolvimento desta pesquisa, evidenciando o processo de análise e discussão dos resultados. Essa parte do estudo tem como propósito abordar a pesquisa propriamente dita, correlacionando os comentários verbais emitidos pelos trabalhadores com a análise dos pesquisadores que compõem esta investigação. É importante ressaltar que, para a análise, interpretação e discussão dos dados, foram utilizados os preceitos metodológicos e teóricos da Psicodinâmica do Trabalho, buscando, assim, articular as falas dos trabalhadores com as teorias formuladas pela PdT e enfatizar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Ainda que nesta pesquisa tenham sido utilizadas entrevistas individuais (10) e coletiva (1), os pesquisadores tiveram o cuidado em perceber os aspectos semelhantes que se repetiram na fala dos trabalhadores, focando nas demandas do coletivo, como a PdT pressupõe.

A maior parte das informações presentes nos próximos capítulos são advindas das entrevistas individuais e das entrevistas coletivas, porém as observações clínicas registradas no diário de campo durante as aproximações preliminares com o campo também recebem um lugar essencial neste estudo. Esse instrumento expõe as percepções e implicações dos pesquisadores desde o início até o final desta investigação. Desse modo, para melhor compreensão da descrição dos resultados, as etapas percorridas para a descrição dos resultados serão detalhadas, a fim de esclarecer a organização deste material.

4.1 Descrição dos resultados

A descrição dos resultados pode ser definida como a fase em que é realizado o levantamento do material de pesquisa. No caso desta investigação, refere-se essencialmente às entrevistas individuais e coletivas, que passaram por diversas fases até o seu resultado final. Nesse sentido, contou-se com etapas importantes com o intuito de estruturar a análise e interpretação dos resultados. Essa divisão das etapas teve como referência pesquisas anteriores que utilizaram organização semelhante, e serão descritas a seguir (BOTTEGA, 2009; CASTRO, 2010; PEREZ, 2012).

- Organização do material: essa etapa se refere ao momento em que as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas, contando com o diário de campo para apoiar na

interpretação do material. As transcrições das entrevistas individuais e coletivas geraram um documento com o total de 100 páginas, contando com o diário de campo.

- Classificação do material: nessa fase é realizada uma releitura dos objetivos e da fundamentação teórica deste estudo, que foram resgatados em diversos momentos pelos pesquisadores com o intuito de definir as temáticas que seriam abordadas na pesquisa propriamente dita. Após a análise das entrevistas, foram definidos quais seriam os eixos e subeixos temáticos destacados nesta dissertação, contemplando o propósito deste estudo com os comentários verbais dos trabalhadores.
- Descrição do material: essa etapa diz respeito aos comentários verbais emitidos pelos trabalhadores de transporte de valores, realizando um recorte dos aspectos que mais se repetiram e se assemelharam entre a categoria, enfocando nas demandas do coletivo. Destaca-se que os comentários verbais estão representados nessa pesquisa de modo literal, não considerando sua ordem temporal, já que se buscou preservar, de maneira fidedigna, o levantamento das informações obtidas.
- Análise e discussão do material: o principal objetivo dessa etapa é criar conexões entre os comentários verbais emitidos pelos trabalhadores, considerando o embasamento teórico que foi utilizado para fundamentar esta pesquisa. Ainda, buscou-se articular as interpretações da pesquisadora principal com os demais pesquisadores para posteriormente correlacionar com as falas dos trabalhadores.

Nesse sentido, na pesquisa propriamente dita, foram definidos três eixos temáticos principais com seus respectivos subeixos, a partir de uma análise dos comentários verbais emitidos pelos trabalhadores de transporte de valores, revelando as vivências de prazer-sofrimento que se repetiram e que tiveram maior relevância após uma longa análise dos pesquisadores. Esses eixos temáticos estão relacionados com o objetivo geral e com os objetivos específicos desta pesquisa.

Para a definição desses eixos, a pesquisadora construiu um quadro que será detalhado a seguir para articulação das temáticas elencadas, de acordo com os objetivos do estudo e com as discussões realizadas pelo grupo de pesquisadores do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFRGS. Além disso, levou-se em consideração os fatores que foram ressaltados pelos trabalhadores, acolhendo as demandas que a categoria também nomeasse como importante. Por isso, a intenção deste quadro é apresentar a relação direta entre a análise e a interpretação dos resultados com os objetivos propostos nesta dissertação.

QUADRO 4- OBJETIVOS DA PESQUISA RELACIONADOS AOS EIXOS E SUBEIXOS TEMÁTICOS

Objetivo Geral	Objetivos específicos	Eixos temáticos
Investigar as vivências de prazer e sofrimento apresentadas pelos profissionais de transporte de valores que atuam no setor de vigilância privada no estado do Rio Grande do Sul;	- Conhecer a organização, as condições e relações de trabalho;	<p>Entre o prazer e o sofrimento no trabalho em transporte de valores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentido, identidade e escolha: o que faz querer se arriscar? - A organização de trabalho: normatizações e modos de funcionamento; - As condições de trabalho: adaptando-se ao trabalho real; - Relações de trabalho; - O reconhecimento no trabalho: contradições e reflexões; - Monetização dos riscos no trabalho: quanto vale uma vida?
	- Evidenciar as estratégias defensivas elaboradas pelos profissionais de transporte de valores para lidarem com o sofrimento no trabalho;	<p>Estratégias defensivas e de resistência</p> <ul style="list-style-type: none"> - As estratégias coletivas de defesa; - As estratégias de resistência.
	- Analisar os impactos da organização de trabalho na saúde mental dos profissionais de transporte de valores.	<p>A relação saúde/doença nos processos de trabalho em transporte de valores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistemas de segurança ao capital e (des)proteção à saúde do trabalhador; - Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais: percepções sobre a saúde da categoria; - Um silenciamento ensurdecedor: reflexões sobre o suicídio no trabalho em transporte de valores.

FONTE: A autora (2020).

O primeiro eixo temático, denominado “Entre o prazer e o sofrimento no trabalho em transporte de valores”, visa apresentar, a partir dos subeixos que foram elencados, a organização do trabalho de uma forma mais detalhada, abarcando as condições de trabalho e a maneira como os trabalhadores se relacionam com essa atividade profissional. A organização do trabalho, que será apresentada neste capítulo, compreende a realidade de trabalho trazida por esses profissionais, não se atendo a nenhuma organização de transporte de valores em específico. Além disso, esse eixo temático pretende ilustrar a trajetória profissional desses trabalhadores, demonstrando de que maneira o trabalho pode vir a contribuir para a construção e personificação de si mesmo, sendo provedor de prazer, mas também podendo resultar em sofrimento psíquico. Nesse sentido, esse eixo temático tem como propósito contemplar o sentido do trabalho, a maneira como o reconhecem em suas vidas e as adversidades que

enfrentam rotineiramente nessa profissão em específico, tais como os riscos advindos deste trabalho.

O segundo eixo temático se refere às “Estratégias defensivas e de resistência” elaboradas pelos trabalhadores de transporte de valores, visto que, para a Psicodinâmica do Trabalho, identificar as estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores para permanência no trabalho é um dos principais fatores durante um processo de investigação. Tais estratégias foram divididas em estratégias que, ao mesmo tempo em que protegem o trabalhador ao fazer com que disponha de recursos criativos para o enfrentamento do sofrimento no trabalho, também resultam, na maioria das vezes, no desconhecimento daquilo que se sofre, mantendo um estado de conformidade. Desse modo, percebe-se que as estratégias defensivas e de resistência apresentam um antagonismo, já que demonstram serem positivas em algumas situações e negativas em outros momentos, trazendo prejuízos para a saúde mental e física do trabalhador.

Por fim, o terceiro eixo temático, intitulado “A relação saúde/doença nos processos de trabalho em transporte de valores”, buscará evidenciar onexo causal entre adoecimento e trabalho, compreendendo que, neste capítulo, o propósito será ilustrar os impactos do trabalho na saúde desta categoria. Os subeixos foram divididos em partes, trazendo, em um primeiro momento, os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais oriundas, muitas vezes, desses acidentes, bem como a própria invisibilidade do adoecimento psíquico, sendo esse um dos fatores determinantes para afastamento e rotatividade dos trabalhadores. Além disso, esse capítulo busca problematizar os (des)cuidados da organização do trabalho para com a saúde do trabalhador, deixando-o vulnerável e suscetível ao adoecimento psíquico e físico. Este capítulo também pretende discutir o suicídio no trabalho, denominado como um dos assuntos mais velados dentro dessa profissão. Nesse sentido, esse eixo temático pretende abordar as percepções dos trabalhadores sobre a sua própria saúde e a saúde da categoria.

A articulação dos eixos e subeixos temáticos com os objetivos desta pesquisa auxiliou a pesquisadora a privilegiar assuntos que prevaleceram entre os trabalhadores e tiveram uma maior possibilidade de aprofundamento e discussão. É importante destacar que a pesquisadora se preocupou com a ética desta pesquisa e com a fidedignidade do material apreendido, por isso os comentários verbais que serão expostos a seguir na análise e discussão dos resultados foram autorizados durante as entrevistas.

4.2 Análise e discussão dos resultados

Nesta etapa da pesquisa serão detalhados os eixos e subeixos temáticos selecionados pelos pesquisadores para compor esta investigação. É importante destacar que, nesta pesquisa, optou-se por uma identificação anônima dos participantes, garantindo o sigilo e a privacidade deles. Ainda com o intuito de resguardar a identidade dos trabalhadores, optou-se por utilizar a palavra “instituição” quando os trabalhadores se referiam à organização do trabalho, não havendo identificação. Vale destacar que os comentários verbais provenientes das entrevistas individuais e coletivas se encontrarão ao decorrer desta escrita de uma forma conjunta, pois não se pretendeu fazer essa diferenciação. Nesse sentido, esta pesquisa, por estar embasada metodologicamente e teoricamente na Psicodinâmica do Trabalho, buscou analisar as vivências coletivas trazidas pelos trabalhadores, não se atendo às demandas individuais.

Privilegiando as nuances de ordem coletiva, pretendeu-se preservar as falas dos trabalhadores em sua forma literal. Por isso, buscou-se manter a linguagem utilizada habitualmente pelos trabalhadores de transporte de valores, contemplando gírias próprias desse grupo em específico. Ainda, foi adotado o uso de colchetes [...] em alguns comentários verbais para indicar recortes que tiveram que ser realizados quando os trabalhadores desviavam do assunto abordado. As falas serão destacadas em itálico para melhor entendimento do leitor.

4.2.1 Entre o prazer e o sofrimento no trabalho em transporte de valores

Este eixo temático pretende discutir os modos de ser trabalhador no transporte de valores, apresentando as vivências de prazer-sofrimento no trabalho dessa categoria. Por isso, esse eixo temático busca, inicialmente, evidenciar o sentido e a centralidade do trabalho para os profissionais, entendendo-se as motivações e os desejos dos trabalhadores em exercer essa profissão. Posteriormente, serão abordadas algumas problemáticas sobre as formas de funcionamento da organização do trabalho desse segmento, trazendo percepções vivenciadas e, conseqüentemente, investigadas pelos pesquisadores, sobre as normatizações e adversidades que essa categoria enfrenta cotidianamente no trabalho.

Dentro da organização do trabalho, buscou-se realizar um aprofundamento do cotidiano desses trabalhadores, abarcando as condições e relações de trabalho, fatores importantes que trouxeram uma dualidade de prazer e sofrimento. Outro fator que merece destaque nesse eixo temático é o reconhecimento no trabalho, um dos assuntos mais discutidos durante as

entrevistas. E, por fim, este capítulo pretendeu discutir os riscos que os trabalhadores enfrentam nessa profissão, trazendo críticas e apontamentos pertinentes dos trabalhadores e pesquisadores sobre essa temática.

4.2.1.1 Sentido, identidade e escolha: o que faz assumir o risco?

Antes de apresentar a organização do trabalho, faz-se necessário entender os caminhos percorridos pelos trabalhadores em transporte de valores até chegar nessa escolha profissional. A escolha em trabalhar no transporte de valores não é uma escolha qualquer: é movida por atravessamentos de um desejo pulsante. Nessa perspectiva, um questionamento presente desde o início desta investigação que nos propusemos a responder: que desejo é esse que faz o trabalhador arriscar a própria vida para proteger o dinheiro? A busca em entender o sentido do trabalho e a construção da identidade do trabalhador a partir dessa escolha é primordial para entendermos as vivências de prazer-sofrimento no trabalho, visto que ao mesmo tempo em que o trabalho poderá ser equilibrante e provedor de saúde, pode também levar a fadiga e ocasionar sofrimento.

De acordo com Dejours (2008a), a partir da visão da Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho será aquilo que implica o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações. O trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego, mas sim o modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões, sejam elas materiais ou sociais. Nesse sentido, o ato de trabalhar será movido pela busca de preencher as lacunas existentes entre o trabalho prescrito e o real, definindo o que o sujeito deverá acrescentar às prescrições para poder realizar o trabalho que lhe é designado, ou ainda, aquilo que ele deverá acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona diante das prescrições.

Mais do que fonte de sobrevivência, o trabalho ocupa um lugar de centralidade na sociedade, trazendo autorrealização, mas também sofrimento. Nessa perspectiva, temos o trabalho em transporte de valores, movido por um deslumbrar-se com o trabalho prescrito, sobre aquilo que os trabalhadores imaginavam sobre o transporte de valores. Como ressaltado na fundamentação teórica, os trabalhadores de transporte de valores, antes de ingressarem neste segmento, passam por treinamentos e qualificações por meio dos cursos de formação em Vigilância Patrimonial. Esses cursos possibilitam medidas preventivas e de segurança aos trabalhadores, e o seu propósito principal é capacitar os trabalhadores para desenvolver o

trabalho em transporte de valores. O curso, de ordem obrigatória para os trabalhadores, já evidencia, em uma primeira instância, diferenças preliminares entre o prescrito e o real que os trabalhadores encontram em um segundo momento, na organização de trabalho.

Eu vejo o transporte de valores, como eu sempre digo, em três etapas. Tem aquela etapa em que muitas pessoas entram porque precisam trabalhar. Tem aquela etapa do meio em que aí você se questiona: “O que que eu estou fazendo aqui?” Aí te cai a ficha que isso aqui é de verdade né. E tem depois aquela etapa, “o que que eu vou fazer para ficar aqui?” Eu gosto do que eu faço, mas eu, há muitos anos, tive que buscar alternativas para ficar (Entrevista Individual).

É importante destacar uma característica dessa categoria, a de que a maioria dos trabalhadores entrevistados antes de optarem pelo transporte de valores atuaram no Exército Brasileiro. Essa experiência é mencionada como um espaço de “preparação” para ingressarem no transporte de valores, já que exige um condicionamento físico específico e o manuseio de instrumentos (tais como o armamento), com que os trabalhadores tiveram uma proximidade antecedente ao segmento da vigilância privada.

Eu sempre gostei da área da segurança. Servi o quartel e trabalhei em algumas outras áreas, mas não era aquilo que eu realmente levantasse de manhã e saísse satisfeito para ir trabalhar, eu ia por obrigação porque eu tinha que ganhar o meu dinheiro. Eu resolvi fazer esses cursos aí e coloquei na minha cabeça que eu queria trabalhar com transporte de valores, e em seguida, quando terminei esse curso, já consegui uma oportunidade (Entrevista Individual).

Na realidade assim, eu servi o exército durante 4 anos voluntário, e aí eu gostaria muito de seguir a carreira militar, só que eu não conseguia, como eu era voluntário eu não conseguia nem uma carreira no exército que permitisse que eu ficasse, né (Entrevista Individual).

Eu servi o exército e sempre gostei muito de farda, aquelas de policiais mesmo. Aí eu entrei no transporte de valores (Entrevista Individual).

Nesse sentido, percebe-se que a atuação no transporte de valores é movida por um desejo secundário por parte dos trabalhadores. Alguns profissionais relataram o desejo em seguir com a carreira no exército, e outros mencionaram o desejo em trabalhar na brigada militar. No entanto, em decorrência de razões e circunstâncias sociais, os trabalhadores buscaram por um trabalho que trouxesse alguma aproximação ou semelhança com aquilo que idealizavam em um primeiro momento.

A minha pretensão era sempre trabalhar na brigada, mas por uma questão de estudo, nunca consegui fazer um concurso, até porque depois que eu saí do colégio interno eu me mudei para a região metropolitana, né, que eu fiquei um ano, parei de estudar, não conclui o ensino médio, né, aí depois disso voltei e eu fui mais mesmo para o transporte de valores motivado por essa vontade de “Ah, vou trabalhar na brigada” nunca consegui né, e aí digamos o que sobrou foi fazer um curso de vigilante (Entrevista Individual).

Eu caí no transporte de valores por uma questão mais de opção de emprego, de trabalho mesmo, né, mas claro, motivado por aquele negócio “Ah um dia eu quero trabalhar nessa área né”. Porque era uma área que eu admirava, né. Tanto que antigamente eu via os caras trabalhar né, nem conhecia o transporte de valores naquela época, mas daí depois que eu os vi trabalhando na rua, eu pensei: “Bah, olha ali, é uma opção”. Já que eu não pude ir para a brigada, eu vou para o transporte de valores (Entrevista Individual).

Quando questionado aos trabalhadores o que o desejo em trabalhar no exército ou na brigada militar teriam em comum com o transporte de valores, os trabalhadores respondem sobre a experiência com o armamento, a disciplina e a autoridade, já presentes dentro destes contextos organizacionais. A partir da análise da pesquisadora, ainda que exista um abismo entre a segurança pública e privada, ambas carregam uma representação social. Os trabalhadores afirmaram que a busca pela identificação de um lugar que lhes trouxesse algo “familiar”, em relação àquilo que já experienciado anteriormente, foi um dos fatores que motivou o interesse pelo transporte de valores. No entanto, Dejourns (2008a) afirma que a idealização que antecede ao trabalho não irá corresponder restritamente àquilo que de fato se vivencia no cotidiano de trabalho.

Ainda que alguns entrevistados relatassem que o desejo em atuar no transporte de valores esteve atravessado por outros desejos primários, tais como o de seguir com a carreira militar, tiveram ainda aqueles profissionais que trouxeram outras circunstâncias importantes que os fizeram chegar até o transporte de valores. O desemprego é uma dessas circunstâncias. Devido à insegurança e ao medo causados pela falta de emprego, a escolha pelo transporte de valores se tornou uma alternativa como fonte de sobrevivência e sustento.

O transporte de valores, por ser uma atividade caracterizada pelos altos riscos que oferece à saúde do trabalhador, propicia ao profissional um adicional de insalubridade, fazendo com que o trabalhador se submeta ao risco para receber uma remuneração superior comparada a outras atividades, mas ainda frisado como uma remuneração não justa. Assim, entende-se que as consequências nefastas do neoliberalismo resultem em desemprego, levando o trabalhador a vender sua força de trabalho para sua sobrevivência, não tendo mais controle do produto nem do processo do seu trabalho (MARX, 1983).

Bom, a princípio o que me levou a trabalhar, eu já venho de família onde o meu pai era guarda municipal aqui na cidade e também devido ao desemprego e ao o que a cidade oferece, salário muito ruim, era uma atividade que me daria uma condição financeira melhor. Eu acredito que esses dois fatores foram fundamentais, primeiro eu já gostava porque meu pai nos criou já sendo um vigilante e outra para tentar uma situação melhor financeira dentro de uma atividade que, dentro da minha cidade, que oferece uma remuneração bem melhor (Entrevista Individual).

Representa uma situação na qual é necessária até pelo sustento da gente, pela família, né? Trabalho é fundamental, sem ele infelizmente não seria possível nada, ou quase

nada, né? Trabalho dignifica, ainda mais nessa profissão onde a gente lida com valores, né? Em meio a um país banhado em corrupção (Entrevista Individual).

Nessa perspectiva, percebe-se que não foi somente a frustração em não conseguir satisfazer um desejo primário que motivou essa escolha. Um dos fatores trazidos pelos trabalhadores é a escolha por uma profissão que tivesse uma relevância social. Popularmente, a segurança pública recebe uma conotação superior à vigilância privada quando se refere à proteção da vida das pessoas, trazendo um *status* à função. Mas e quando se trata da proteção do dinheiro? Seriam os trabalhadores de transporte de valores utilizados como mão de obra para a geração da economia? É importante acrescentar que os trabalhadores de transporte de valores se tornam partes constitutivas das forças sociais de trabalho, que participam, direta ou indiretamente, da geração de mais-valia e de valorização do capital.

Deste modo, Gaulejac (2007) afirma que os novos métodos de gestão das empresas se constituem de acordo com as necessidades econômicas e gerencialistas do sistema capitalista. Assim, instala-se um imaginário social, onde a sociedade precisa se colocar a serviço da economia, ocultando a perda progressiva do significado do trabalho, visto que o ato do trabalho vai se perdendo em decorrência de um sistema complexo, abstrato e desterritorializado. Dentro do universo gerencialista, o sentido do ato de trabalho passa a ser considerado em função daquilo que ele fornece, em uma lógica comercial.

[o trabalho] para mim é tudo. É tudo na minha vida. Tudo que eu tenho é graças ao transporte de valores e às empresas que eu trabalhei. Para mim é a base de tudo. A gente está contribuindo muito com a sociedade, o próprio transporte de valores em si, os valores né, porque sem os valores a economia não anda, não roda, né (Entrevista Individual).

Ainda que alguns entrevistados considerem o trabalho a partir dessa perspectiva, a pesquisadora atribuiu atenção aos termos utilizados pelos profissionais de transporte de valores para denominar a atividade profissional. Nomenclaturas como “psicopata” ou “certo mentalmente”, utilizadas pelos trabalhadores durante as entrevistas para se referirem a profissão e citadas a seguir, despertaram reflexões acerca de uma patologização do trabalho. Dejours (1992), na obra “A Loucura do Trabalho”, traz o seguinte questionamento: O que fazem os trabalhadores para não ficarem “loucos”? O objeto de estudo em Psicodinâmica do Trabalho não é se ater às doenças mentais ou até mesmo à loucura, mas analisar o sofrimento oriundo do trabalho e o que fazem os trabalhadores para resistir aos ataques da organização que irão repercutir em seu funcionamento psíquico.

O conceito de normalidade, questionado dentro da Psicodinâmica do Trabalho, traz indagações para os clínicos do trabalho, visto que grande maioria dos trabalhadores não

consegue preservar e manter um equilíbrio psíquico sem a utilização das estratégias defensivas. Por isso, a normalidade seria uma forma de preservar o funcionamento psíquico e evitar o constrangimento do trabalho desestabilizante ou patogênico a partir das defesas psíquicas (DEJOURS, 1994). Nessa perspectiva, existirá uma ambivalência entre bem-estar e prazer e a loucura no trabalho, que será o sofrimento.

Eu pensava “Poh, olha o que os caras fazem, como deve ser andar armado, aquela adrenalina ao descer em um banco?”. Aquilo tudo sempre me chamou a atenção e me fez querer isso ali (Entrevista Individual).

Tu acha que alguém aqui é “certo mentalmente”? Quem é que coloca a vida em risco para ganhar pouco? Ninguém. Tu irias colocar tua vida em risco? (Entrevista coletiva).

Na minha opinião, é uma profissão “psicopata”. Ninguém anda com 500 mil nas costas e com uma 38 na mão (Entrevista coletiva).

Outro que merece destaque é que todos os trabalhadores entrevistados demonstraram atribuir um lugar de centralidade do trabalho em suas vidas. De acordo com Dejours (2008a), a centralidade do trabalho é percebida na construção de identidade, na realização de si mesmo e na saúde mental. O trabalho jamais poderá ser considerado como neutro. O trabalho ou “joga a favor” da saúde ou contribui para sua desestabilização. Mas o que torna o trabalho central? Seria o desemprego um dos fatores que faz com o que trabalho receba uma centralidade, uma vez que alguém desprovido de trabalho, sofre com a exclusão social advinda disso? Nesse sentido, o significado do trabalho se reflete na centralidade do trabalho, visto que atribuirá sentido à própria vida do trabalhador. É notório que o trabalho, para os profissionais de transporte de valores, além de ser fonte de sobrevivência, ocupa um lugar pelo qual se reconhecem.

O trabalho de transporte de valores? Para mim representa tudo. Que é o que eu sei fazer, é onde eu criei a família, meus filhos, tudo, tudo. A minha dignidade toda é o meu serviço. Eu sempre fui leal, a minha empresa sempre foi leal. [...] Meu serviço, meu trabalho é tudo. É um trabalho digno, um trabalho nobre, e bem diferenciado (Entrevista Individual).

A minha subsistência. O trabalho hoje é o que eu tenho, eu adquiri tudo trabalhando nessa empresa, né, então para mim a família, claro, está em primeiro lugar, mas o emprego também está em primeiro, porque sem o emprego eu não teria como sustentar minha família (Entrevista Individual).

A ideia de o trabalho ser visto como fator primordial para a construção de identidade e como espaço de realização e idealização implica que o trabalhador busca, de maneira fantasiosa e por práticas gerencialistas, o equilíbrio entre a vida e o trabalho e a realização de seus objetivos em torno de suas responsabilidades profissionais. No entanto, tais práticas prometem

esse equilíbrio sem necessariamente cumprir, bem como instauram a alienação dos trabalhadores por meio do discurso organizacional, que promete a autorrealização e o atendimento dos desejos, levando o trabalhador a ignorar a exploração sofrida pela organização do trabalho (SIQUEIRA; DIAS; MEDEIROS, 2019).

Desse modo, apresenta-se o seguinte questionamento: trabalhar para “ganhar” ou “perder” a vida? A sociedade de consumo, baseada na era capitalista, é regida pela obtenção do material que traz a falsa ilusão de satisfação, que logo será momentânea, pois novos desejos irão surgir. As pessoas irão se tornar, elas mesmas, mercadorias na sociedade de consumo, com o desejo de garantirem a felicidade por meio do trabalho. A consequência disso é que a devoção pelo trabalho ocasionará no distanciamento do trabalhador daquilo que possui sentido e importância fora do trabalho, daquilo que o dinheiro não é capaz de comprar (BAUMAN, 2008). Diante disso, o trabalhador se depara com uma contradição: ao mesmo tempo em que se arrepende por não ter tido a oportunidade de ter mais tempo para cuidar de si e da família, ou seja, da vida fora do trabalho, precisa reafirmar para si mesmo que esse trabalho é a sua fonte de sustento e obtenção de bens materiais:

Eu me arrependo muito, claro que tudo que eu tenho até hoje é fruto do meu trabalho, mas quando a minha esposa era viva, a gente construiu a nossa casinha, as nossas coisas todas, mas eu não tinha, vamos dizer, a minha vida particular. Porque eu estou há 23 anos no trabalho, tinha época que a gente pegava às seis horas da manhã e chegava à meia noite em casa. Eu trabalhava de segunda a sábado, durante 10 anos da minha vida. Eu construí muita coisa, mas perdi todo esse tempo em que eu poderia estar com eles, né. Isso eu reconheço. Não me arrependo muito porque eu consegui construir a minha casa e criar a minha família, né? [...] Por isso que eu não me arrependo, mas eu reconheço que tenha sido uma perda de vida (Entrevista Individual).

O destino do desejo no trabalho evoca reflexões já realizadas por Dejours e Abdoucheli (1994a) ao se questionarem: qual é o lugar do desejo? Qual é o lugar do sujeito no trabalho contemporâneo? Será que o trabalhador consegue atender satisfatoriamente esses desejos por meio da sublimação no trabalho? Quando é abordada a diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real, evidencia-se que, dependendo do modo de funcionamento da organização e de sua hierarquia, esses desejos não serão atendidos, havendo uma repressão deles, visto que a autonomia em desejar suscita uma inquietude em relação à organização do trabalho. Por isso, “é preciso fazê-lo calar, é preciso “reprimir” o desejo, por medo que ele venha incomodar esse “comportamento” que constitui o modo cotidiano de operação” (DEJOURS, 1994a, p. 40). Nesse sentido, teremos as vivências de prazer e de sofrimento. Quando esses desejos são frustrados, ao se depararem com a organização do trabalho que cria o seu próprio gerenciamento, os trabalhadores ficarão mais propícios a um adoecimento somático.

4.2.1.2 A organização de trabalho: normatizações e modos de funcionamento

Por organização do trabalho, entende-se o que é designado na divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder e as responsabilidades (DEJOURS, 1992). No caso desta pesquisa, buscou-se ilustrar a organização de trabalho a qual os trabalhadores de transporte de valores estão submetidos ao exercer suas atividades. Entendeu-se, também, que ainda que os trabalhadores transitem por organizações diferentes uns dos outros, o objetivo foi abranger os aspectos semelhantes identificados pelos profissionais de transporte de valores ao se referirem à organização do trabalho.

Durante o andamento da pesquisa, percebeu-se que as tentativas de aproximações preliminares foram importantes para que os pesquisadores pudessem obter, logo de início, alguns indícios sobre os modos de funcionamento desse tipo de segmento, o que foi reforçado pelos trabalhadores posteriormente durante as entrevistas. Assim, as observações clínicas e os registros no diário de campo realizados pela pesquisadora principal foram fundamentais para que se pudesse compreender com maior amplitude a organização de trabalho no setor de transporte de valores. Vale ressaltar que a organização de transporte de valores já foi apresentada inicialmente na fundamentação teórica desta pesquisa – entretanto, faz-se necessário abordar as perspectivas dos trabalhadores e da pesquisadora principal a partir de suas vivências.

A organização do trabalho representada neste estudo foi analisada a partir da estrutura organizacional, ainda que não houvesse vínculo institucional com nenhuma empresa desse segmento. Por isso, as análises ilustradas são decorrentes das experiências relatadas pelos trabalhadores e das interpretações dos pesquisadores, mesmo que realizadas fora do ambiente físico da organização, com o intuito de provocar indagações sobre os processos de trabalho. Nesse sentido, busca-se, neste subeixo, trazer reflexões sobre a organização do trabalho desde as primeiras aproximações com a organização do segmento até o relato dos trabalhadores a partir do que se é vivido enquanto prática.

A primeira e única aproximação da pesquisadora com a organização de transporte de valores enquanto espaço físico se deu por meio da participação na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) em uma empresa situada no interior do Rio Grande do Sul. De fato, esse encontro causou impressões de um lugar permeado por muitas barreiras, provocando tensionamento. Não só carro-forte, mas a organização de trabalho de transporte de

valores remete à ideia de confinamento. O trabalhador, ao entrar na empresa, passa por um processo de identificação, revistando-se todos os seus pertences e passando, em seguida, por uma porta de alta segurança. Em momento posterior na pesquisa, os pesquisadores perceberam que os impedimentos iam muito além de físicos e concretos, mas também se manifestavam enquanto normativas prescritas que evitavam uma aproximação mais efetiva que possibilitasse a aplicação da metodologia da Psicodinâmica do Trabalho.

Indisponibilidade, normas, regras e códigos utilizados evidenciavam uma linguagem exclusiva desse tipo de segmento, criando-se percalços para que não pudesse ser desenvolvida uma Clínica do Trabalho dentro de uma organização de transporte de valores. Nesse sentido, o que interessa neste estudo é descrever a organização de trabalho não enquanto espaço físico, mas o que nela habita e suas características, que serão detalhadas de acordo com os comentários verbais emitidos pelos trabalhadores. Assim, entende-se que a organização do trabalho do setor de transporte de valores é permeada por atravessamentos que dificultam o acesso e a participação dos trabalhadores em pesquisas empíricas. Isso justifica o fato desta pesquisa se tratar de um estudo exploratório.

Toda essa rigidez apresentada pela organização evidencia que, de certa maneira, esses códigos e normatizações também têm sido utilizados como uma alternativa de silenciar o trabalhador, já que a racionalização do próprio trabalho faz com que o trabalhador o execute sem pensar a respeito. Desse modo, quando indagados sobre a organização do trabalho, os trabalhadores responderam o quanto a gestão da organização era marcada por uma hierarquia opressiva, na qual se tem pouca liberdade e autonomia para expor suas opiniões. Os trabalhadores não dispõem de uma gestão que os possibilite pensar sobre o trabalho, fazendo que, em consequência disso, elaborem estratégias defensivas. Além disso, estão inseridos em uma hierarquia criada em favorecimento de alguns trabalhadores e desfavorecimento de outros, o que evidencia a falta de reconhecimento e valorização do trabalho.

Como mencionado anteriormente, ao ingressarem no transporte de valores, os trabalhadores realizam um curso preparatório em vigilância patrimonial. Nesse curso, passam por treinamentos de defesa e por uma avaliação psicológica, que é feita a cada dois anos por meio da reciclagem. No entanto, ainda que a avaliação psicológica seja um instrumento fundamental e garanta a fidedignidade, os trabalhadores a julgam como insuficiente para avaliar se possuem condições de exercerem essa profissão e de principalmente portar armamentos, considerando que essa avaliação deveria ser feita com maior frequência, em intervalos mais curtos de tempo. Percebeu-se, nesse sentido, que a crítica dos profissionais de transporte de valores não era designada à avaliação em si, mas ao fato da avaliação não contemplar uma visão

clínica sobre os processos de trabalho, tal como faz um clínico do trabalho. É importante destacar que, a todo momento, os trabalhadores lançam as diferenças entre o trabalho prescrito e o trabalho real desta profissão, já que a noção de risco só se é dada quando de fato é vivenciada no cotidiano de trabalho.

São testes que eu chamaria de simples. São testes que você faz no curso e que seria praticamente nada. Nós já temos casos de colegas que passaram no teste psicológico e depois a gente até se questiona: “Como passou no teste psicológico?” Porque pelos testes que são feitos, não tem praticamente como não passar. Vamos dizer, não tem um teste aprofundado sobre aquela pessoa. Na minha época eu fiz o curso em Porto Alegre (Entrevista Individual).

Existe um curso obrigatório hoje em dia, tu tem que fazer pela Polícia Federal, mas é uma teoria, existe prática lá sim, tu vai ter que passar no curso de tiro, tem uma quantidade de tiros que tu vai ter que acertar, mas o que é o trabalho no dia-a-dia é bem diferente. Porque tu está fazendo um curso com 30, 40 pessoas que depois de 3 a 4 dias tu começa a fazer amizade e conhecer todo mundo. Depois na rua tu vais estar com 100, 200 pessoas que vão passar durante o dia por ti que tu não conhece e que nunca viu. Então é totalmente diferente” (Entrevista Individual).

Ao ingressarem no trabalho em transporte de valores, os trabalhadores vão se dando conta das diferenças entre o trabalho prescrito e o real, diferenças essas que não poderiam ser antecipadas ou previstas antes da aproximação com a organização do trabalho. Dejours (1997) aponta que o real será aquilo em que a técnica fracassa, pois será aquilo que no mundo nos escapa e se torna, por sua vez, um enigma a decifrar. O real só será apreendido, inicialmente, sob a forma de experiência vivida. A prescrição do trabalho, ou seja, o conteúdo da tarefa ou os modos operatórios prescritos, jamais conseguirá ser integralmente respeitada e atendida. Desse modo, o trabalhador precisará encontrar outros modos de trabalhar, ajustando o trabalho real ao prescrito.

Ainda que os trabalhadores de transporte de valores sejam informados sobre o modo de funcionamento da organização do trabalho, quando se deparam com o real do trabalho é que de fato os efeitos dessas prescrições irão ser percebidos. Em relação ao cotidiano de trabalho, é comum que nas empresas de transporte de valores não haja uma rotina pré-estabelecida. Os trabalhadores mencionam que o trabalho em transporte de valores é sobre saber a hora da chegada, mas nunca se saber a hora da saída.

As mudanças constantes nas escalas de trabalho e as trocas diárias de equipes obrigam o trabalhador a lidar com a imprevisibilidade do trabalho, já que são informados qual rotas que terão que cumprir no dia anterior ao final da jornada de trabalho ou às vezes no tardar da noite, fazendo com que todo dia seja uma “surpresa” quando se chega no trabalho. Os trabalhadores mencionam que o não estabelecimento de uma rotina fixa é por uma questão de segurança – entretanto, percebe-se que os efeitos disso na saúde mental dos trabalhadores é negativo, já irá

prejudicar o estabelecimento de vínculos de confiança no trabalho. Ainda, a falta de rotina leva os trabalhadores a cumprir horas extras, resultando em jornada de trabalho extensa e conseqüentemente exaustiva.

Não tem rotina. A minha rotina é acordar, fazer a barba e ir para o serviço, só isso. Eu chego e tenho que tirar minha falta lá, para o largador né, porque ali tu larga as rotas e ele marca o meu nome e diz “Tu está no roteiro tal” com a minha equipe, o caminhão e eu vou lá conferir a minha rota. Aí eu pego os malotes de dinheiro que tem na empresa para entregar, as chaves para coletar o dinheiro dos clientes, isso é a minha rotina. Nunca sei a hora de saída e nem a hora que vou entrar. Isso eu fico sabendo um dia anterior, na noite anterior. Por questão de segurança a gente não pode ter escala fixa de horários, a não ser que tu seja do serviço interno, mas do transporte não (Entrevista Individual).

O que me incomodou foi que eu comecei a trabalhar e não tinham horários fixos. Eu pegava às 5 da manhã e as vezes virava o outro dia, feliz da vida e tudo, mas depois começou a me dar um estresse dobrado porque eu chegava cansado. E eu sempre fui muito rigoroso com o horário para pegar, mas eu não tinha horário para largar. Mas chegava um momento de rebeldia que eu dava pontapés e dizia “nomes” adoidado, e dizia: “Tenho que bater esse cartão desgraçado”. E as vezes pensava comigo mesmo: “Mas por que eu não saio?” Mas eu era honesto. Eu trabalhei por muito tempo fazendo 50, 100 horas extras. Eu pegava às 5 horas da manhã e chegava em casa a 1 hora da manhã (Entrevista Individual).

[...] Eu recebo minha escala todo dia às 20:30, 21 horas da noite (no dia anterior). Só aí eu vou saber que horas eu vou começar no outro dia (Entrevista Individual).

Outro fator mencionado pelos trabalhadores é que, devido aos riscos constantes e presentes no trabalho, precisam evitar que sejam identificados pela população para diminuir as chances de sequestro e de assalto. No entanto, isso acaba se tornando um fator de sofrimento para os trabalhadores, já que ao mesmo tempo em que desejam serem reconhecidos pela população, não podem externalizar as funções que exercem pelo medo de sofrer com as conseqüências disso. Faz-se necessário destacar a “normalização” da falta de rotina, conforme definido por um dos trabalhadores. Logo, percebe-se que o esforço dos trabalhadores em se aproximarem da normalidade é uma forma de resistir ao sofrimento, mas também de alienação daquilo que provoca incômodo dentro da atividade profissional (MARX, 1983).

Existe um regulamento que tu não pode ser identificado na rua. Geralmente eu chego, tomo banho, aí vou colocar o fardamento e pegar o material. Aí que vão montar uma equipe. Geralmente o lugar que tu vai ir naquele dia tu só fica sabendo no momento que tu entrar na viatura, quando entrar no caminhão. Tu nunca sabe aonde vai estar antes de manhã cedo. Quando tu chega na empresa, ao passar teu crachá e te armar, tu nunca sabe pra onde tu vai ir (Entrevista Individual).

Primeiro que eu não estendo o meu uniforme na frente de casa por medo de sequestro. Eu sempre dou uma mudada, as vezes eu vou de carro, as vezes vou de ônibus [...] (Entrevista Individual).

A minha rotina de trabalho é aquela normal do trabalhador, eu acordo uma hora antes, eu moro próximo do trabalho, e o procedimento é sempre o mesmo, sempre se

olha para os lados para ver se não tem nada suspeito, a gente cumpre com as normas que a empresa impõe de horários, procedimentos internos aí (Entrevista Individual).

Ainda pensando sobre a organização do trabalho, outra particularidade do transporte de valores é a rotatividade, principalmente em decorrência dos riscos que os trabalhadores enfrentam diariamente, evidenciando as diferenças existentes entre o trabalho prescrito e o trabalho real. A incidência de rotativamente e desligamento por parte do trabalhador aponta que o trabalho, enquanto experiência vivida e prática, possibilita uma visão diferente daquela que os trabalhadores tinham em um primeiro momento. Os riscos, a imprevisibilidade do trabalho e a falta de liberdade e autonomia suscitam sentimentos até então não experimentados pelos trabalhadores, tais como a ansiedade, a insegurança e a adrenalina.

Tem muitos casos de colegas que já saíram, são poucos os que ficam. Tanto que tem casos de muitas pessoas que vão trabalhar nisso aí e dizem “isso não é pra mim, eu não imaginei que fosse isso aqui”. Uma coisa é tu imaginar, outra coisa é tu ver, né. Então a partir do momento que viram, disseram “Ah vou sair, vou embora”. Já aconteceu com colegas (Entrevista Individual).

Entende-se que existe um sofrimento que faz com que o trabalhador deseje sair. Talvez a saída seja o estágio final, onde todas as estratégias defensivas para permanência no trabalho já foram utilizadas e foram conseqüentemente esgotadas pelos trabalhadores. De acordo com Dejours (1992), o sofrimento começa quando a relação entre sujeito e organização do trabalho está bloqueada, quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. Quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física. Nesse sentido, um dos fatores desencadeantes desse sofrimento é o estabelecimento de metas que não compreendem o trabalho real desses trabalhadores, havendo uma discrepância entre a percepção da empresa e dos trabalhadores sobre o trabalho.

Tem metas, tem uma pressão de uma saída de manhã que tu tem que sair rápido porque é um regulamento, então tem a pressão de um trabalho que tu tem pra fazer na parte da manhã que tu não vai vencer. Às vezes tem serviços que tu teria que fazer até o meio dia que tu vai terminar 14:30, 15 horas da tarde, tem a pressão do dia que tu vai ficar sem almoçar, tu vai parar às 16 horas da tarde. Então tocou 8 a 9 horas direto né, então tudo isso (Entrevista Individual).

Acontece que hoje em dia a gente trabalha com o que a gente chama de PPR, e o que que é PPR hoje? É a participação nos resultados. Só que para tu ter a participação nos resultados, tu tem que cumprir tipo “Ah, tu está escalado às 8 horas da manhã, 8:05 tu vai ter que estar saindo, então já começa desde aquela saída de manhã, isso já impacta digamos para tu atingir aquela meta. Tu tem as metas do serviço que o teu planejador roteiriza, e a que tu consegue atingir durante o dia. Vamos supor, se você colocou uma cidade para atender 10:30 da manhã, eu tenho que chegar o mais próximo das 10:30 da manhã. Só que muitas vezes não se conta trânsito, não se conta atrasos. Então tudo isso vai impactando durante o dia né” (Entrevista Individual).

A imposição das metas não leva em consideração que os trabalhadores, muitas vezes, irão enfrentar obstáculos durante o percurso da rota, que ocasionará prejuízos para a saúde mental e física do trabalhador. Com o estabelecimento de metas, o trabalhador precisa cumprir a tarefa determinada de acordo com horários pré-estabelecidos, não havendo uma compreensão do trabalho. Para Gaulejac (2007), a gestão gerencialista é uma mistura não só de regras racionais, de prescrições precisas, de instrumentos sofisticados, de avaliações objetivas, mas sobretudo é composta por normativas irracionais que fazem com o que a gestão perca o senso da medida, desumanizando o trabalhador quando exige a realização de uma tarefa inalcançável.

Desse modo, o trabalhador precisa lidar com a pressão em ter que trabalhar mal, ocasionando em sofrimento psíquico, já que o trabalhador se vê impedido de fazer corretamente seu trabalho, constrangido por métodos e regulamentos incompatíveis entre si (DEJOURS, 1999).

Às vezes tem divergências sobre pessoal lá de baixo ou o pessoal lá de cima, porque o pessoal lá de baixo é nós né, a rota que faz todo o serviço. O administrativo às vezes deixa a desejar, o pessoal do controle que repassa a rota e organiza o horário deixa a desejar, tanto porque eles não tem o conhecimento do nosso trecho mesmo, dentro do caminhão, do que é a estrada [...] E sobre as relações, como eu faço parte do sindicato dentro da empresa, o pessoal é bem tranquilo assim, eu sou bem comunicativo, estou sempre batendo atrás do que o trabalhador precisa. Já batalhava na diretoria, mas não tem aquele mesmo olhar, porque eu estou em prol do trabalhador, né, então, o que a empresa quer é lucro (Entrevista Individual).

A partir desses aspectos, presencia-se uma organização do trabalho voltada para um modo de gestão que se preocupa com o lucro, com a rentabilidade do trabalho e em como tornar o trabalhador mais produtivo e útil. Em decorrência disso, os profissionais de transporte de valores vão sofrer as consequências nefastas da organização do trabalho baseada em uma lógica capitalista que captura e restringe a autonomia para pensar, agir e decidir sobre os processos de trabalho. Ainda que a organização do trabalho consista em uma negociação entre quem a organiza e quem a executa, entende-se que essa “negociação” não favorece os desejos do trabalhador, mas sim o submete a aquilo que foi proposto pela organização. Nesse sentido, pretende-se apresentar a seguir as condições e relações de trabalho oriundas da organização, e as vivências de prazer-sofrimento a partir desses aspectos.

4.2.1.3 As condições de trabalho: adaptando-se ao trabalho real

De acordo com Dejours (1992), por condições de trabalho, entende-se a estrutura ergonômica da organização dispondo de três âmbitos: o ambiente físico (temperatura, pressão,

barulho, vibração, irradiação, altitude etc.); o ambiente químico (produtos manipulados, vapores, gases tóxicos, poeiras, fumaças etc.); e o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos). Ainda, contempla as condições de higiene, de segurança e as características que possam identificar as dimensões da organização. Desse modo, o sofrimento irá surgir quando a organização do trabalho passa a ignorar as limitações do trabalhador devido as condições de trabalho, não respeitando seus desejos e suas necessidades.

Enquanto a organização do trabalho atua a nível do funcionamento psíquico do trabalhador, as condições de trabalho irão impactar principalmente o corpo do trabalhador, que acaba sendo moldado de acordo com as exigências impostas pela organização (DEJOURS, 1994). Desse modo, há o sofrimento decorrente das expectativas que os trabalhadores temem em não satisfazer ao não estarem à altura das imposições da organização do trabalho. Essas imposições seriam em relação a horários, ritmo, formação, aprendizagem e rapidez da aquisição de conhecimentos teóricos e práticos, a adaptação à ideologia da empresa, às exigências do mercado, às relações com os clientes ou com o público, que fazem com que o trabalhador se frustre ao não conseguir atender rigorosamente (DEJOURS, 1999).

Conforme Dejours (1992), o funcionamento da gestão gerencialista, que legitima o sujeito como uma máquina, requer um ideal de perfeição quando o trabalho é executado. A menor falha dentro de um mecanismo complexo como o transporte de valores pode conduzir o trabalhador a morte. Diante dessa proximidade permanente com a morte, da interdição das falhas materiais, físicas e psíquicas, irá emergir a ansiedade ao lidar com os riscos constantes do trabalho.

Nessa perspectiva, os trabalhadores do transporte de valores lidam com condições precárias de trabalho, principalmente nos carros-fortes, que é o local onde passam a maior parte da jornada de trabalho. Conforme o relato dos trabalhadores, os carros-fortes já passaram por significativas mudanças durante o tempo em que atuam na organização. No entanto, ainda oferecem condições ergonômicas hostis e inadequadas, que trazem prejuízos à saúde física e mental do trabalhador.

Existem muitos carros velhos e sem ar condicionado. Nessa época de verão a gente passa muito trabalho. Tu começa a trabalhar as 7 horas da manhã, quando chega no final do dia é um esgotamento mental e pessoal, assim. Bastante estressado. É bastante complicado esse lado assim (Entrevista Individual).

[...] eu que sou um dos mais antigos lá dentro e o meu caminhão é o pior que tem. Eu nunca vou chegar e vou pedir um caminhão novo, nunca, não é do meu feitio, mas me dá condições para trabalhar. Entende? (Entrevista Individual).

Agora eu vou dirigir um caminhão porque eu sou motorista e o caminhão tem quase a minha idade. Qual o prazer que eu vou ter em estar dirigindo esse caminhão? Eu

vou ficar 9 horas dirigindo um caminhão que tem quase a nossa idade. Além da responsabilidade de transportar milhões eu tenho a responsabilidade sobre a vida dos meus colegas mais a vida de quem está no trânsito e na rua, então eu entendo como uma troca. Eu forneço a minha mão de obra e a empresa fornece a remuneração e o reconhecimento. O reconhecimento seria a empresa me remunerar melhor, me dar melhores condições de trabalho [...] (Entrevista Coletiva).

Hoje as condições estão mais adequadas, até pela questão do carro-forte em si. Hoje ele está mais confortável do que no passado, de quando eu comecei. Hoje está bom, mas ainda tem precariedades, pode melhorar. O ar condicionado que eles colocam e muitas vezes não funciona no calor. Agora no caso para o interior o inverno é bem rigoroso, mas eles não vão colocar ar condicionado quente dentro dos caminhões né? Isso aí eles não irão fazer nunca (risos). A gente passa bastante frio no inverno dentro do caminhão (Entrevista Individual).

Além de terem que lidar com a precariedade dos carros-fortes e, conseqüentemente, com o desconforto advindo deles, os trabalhadores mencionam a falta de assistência e de manutenção dos caminhões pela organização do trabalho. Apenas quando o carro-forte para de funcionar é que a empresa realiza a sua revisão e conserto, havendo um processo de reciclagem do veículo antigo ao invés da troca do veículo por um mais novo. Neste sentido, os trabalhadores enfrentam dentro do carro-forte os ruídos excessivos provocados pelo caminhão, a climatização inadequada, o risco dos assaltos e a contaminação pelo dinheiro, além de precisarem driblar a incompreensão da empresa sobre o trabalho real e os atravessamentos disso. Ainda, por trabalharem em temperaturas extremas, seja de calor ou de frio, sofrem com o cansado excessivo devido à sobrecarga de trabalho e à dificuldade em desempenharem suas atividades de maneira satisfatória.

Falta empatia do pessoal do controle por nós, de se colocar no nosso lugar. Uma vez eu chamei o controlador lá. “O cara, o meu ar está difícil, está assim, assim e assim.” Daí ele disse “Nós vamos mandar arrumar”. Aí eu cheguei meio dia, uma hora e estava um calor, um calor, aí eu falei para os meus guris: “Ó, eu vou chamar o supervisor do controle e quando ele chegar aqui eu quero que vocês saiam porque eu quero conversar com ele a sós”. Aí veio ele, ele entrou para dentro do caminhão, eu fechei as portas do caminhão e liguei o climatizador. Eu olhei para ele e disse: “E aí, o que tu tem para me dizer?”. E aí ele começou a suar. Eu disse: “Meu, está calor né?” E ele disse: “É, está calor. Poh, cara, pois é, o que eu vou te dizer cara”. Eu disse: “Pois é cara, é porque tu nunca trabalhou aqui com nós na tropa, tu trabalha no controle contando dinheiro”. Mas tudo bem né, ele saiu envergonhado. (Entrevista Individual).

Pensa bem doutora, 10, 12 horas trancados no carro forte o dia todo. Hoje em dia, os carros fortes são um luxo perto do que a gente já viveu. Tem caminhões hoje em dia que é 815, 915, 719, todos eletrônicos, na minha época, era 601, eixo burro, nem freio tinha, naquela época não tinha blindagem nas quatro paredes, era só saco. Ar condicionado não tinha. Tinha buracos que quando chovia entravam água para dentro. Os bancos eram toquinhos, não eram confortáveis como são hoje. Isso aí problemas de coluna, eu tenho os dois joelhos operados, em decorrência do trabalho. A minha coluna o médico operou, mas disse que o meu caso é crônico e eu vou ter que conviver com a dor para o resto da vida. Eu desenvolvi escoliose e vou ter que conviver para o resto da vida. Com 42 anos eu estou cheio de hematomas e sequelas. [...] Todo mundo acha que sentar dentro do caminhão é só passear, quem está na rua tem uma visão, tu entra para dentro a visão é outra (Entrevista Individual).

Outro fator relatado pelos trabalhadores de transporte de valores é a necessidade de adaptação e moldagem do corpo de acordo com as exigências da organização. Ao se depararem com o real do trabalho, os profissionais precisam criar mecanismos de adequação para dar conta do trabalho, ainda que não consigam fazê-lo restritamente. Para Gaulejac (2007), o sujeito submetido ao “tempo do trabalho” precisa se regular de acordo com às necessidades produtivas e financeiras, pois cabe o homem se adaptar ao tempo da empresa e não o inverso. Conseqüentemente, essa adaptação não irá respeitar as necessidades individuais de cada trabalhador, ocasionando em sofrimento psíquico.

Tu acaba se adaptando a aquilo ali. Mas eu comecei em uma época digamos assim que tinha um ventilador dentro do carro forte. Do ventilador foi para o climatizador, do climatizador para o ar condicionado. Neste tipo de condições melhorou 100%, não tem como dizer que é ruim. Mas às condições do carro-forte tu acaba se adaptando, claro que não é bom. Um dia tu vai pegar um caminhão grande e bom, outro dia um caminhão pequenininho e ruim. Mas tu acaba se adaptando àquilo ali, aquilo acaba ficando bom pra ti por uma necessidade. Mas não que seja confortável, eu diria que quem nunca andou em um carro-forte, se for andar algum dia. vai pensar “meu deus, eu estou dentro de uma caixa” (Entrevista Individual).

Sobre as condições do trabalho, são ruins. É tudo adaptado. Imagina um cara de 1.70, que é uma estrutura média, dentro de um 1.55. Tudo é adaptado dentro de um caminhão. Para começar tu não caminha ereto, tu caminha que nem um orangotango, com o colete e mais as munições e armamento, dá mais uns 10 quilos, temperatura que não ideal. As condições são ruins (Entrevista Coletiva).

Olha, a coisa está sempre melhorando aos pouquinhos. Quando eu comecei no transporte de valores só tinha caminhão velho, sucata, e hoje eu noto que a empresa tem bastante caminhão bom, né, caminhões bons assim, e claro, tem que estar sempre evoluindo, sempre evoluindo para poder se manter no mercado, né? A gente também como profissional melhorar cada vez mais. Então é uma série de consequências que vai aos poucos se adaptando, né? (Entrevista Individual).

Ao terem que atender às exigências impostas pela gestão da organização, os trabalhadores são obrigados a sofrer com o tempo abstrato e programado, ao contrário de suas necessidades. A temporalidade do trabalho leva o trabalhador a impor ritmos, cadências e rupturas que o afastam de seu tempo biológico, desligando-se das necessidades fisiológicas e psicológicas que passam a não serem atendidas em decorrência da necessidade de um tempo útil e produtivo e, portanto, ocupado pelo trabalho (GAULEJAC, 2007). Nesse caso, os trabalhadores do transporte de valores, em muitas situações, não conseguem interromper a rota para suprir necessidades básicas e cuidados com a higiene. Além disso, a falta de uma rotina previsível faz com o que o trabalhador não consiga realizar as refeições em condições apropriadas. Geralmente, há uma combinação entre o chefe de equipe com os guardas de valores para que haja um intervalo, no entanto isso não é determinado pela empresa.

Os trabalhadores relataram a pressão em ter que cumprir os prazos estabelecidos para a execução das atividades, ainda que a organização tenha ciência das limitações que o trabalho real envolve. Dessa forma, precisam estar constantemente compensando os atrasos e agilizando as rotas, o que apresenta risco à segurança do profissional.

Se tu solicitar a empresa libera e tu pode parar. Mas a questão da alimentação, hoje está melhor, mas há 5 anos, tu tinha que comer dentro do caminhão, comer dentro de uns 20, 30 minutos comer e já voltar para o serviço, isso de colete. Naquela época não tinha ar condicionado, em um calor desgraçado, tu estava louco de fome, começava a comer e acabava trancando (Entrevista Individual).

Geralmente, para quem desce que é os dois guardas, o chefe e eu, se a gente vai fazer um banco ou alguma coisa, geralmente tu tem um tempo para abrir o cofre, tem 10 a 15 minutos, então a gente pensa “vamos descer igual, tomar um café na agência, se tiver que usar o banheiro a gente usa”. Já o motorista comigo tem livre acesso. “Ah tu quer parar para ir no banheiro? Quero. Então encosta aí em posto e vamos no banheiro”. Eu ligo para a base e aviso “Olha, estou encostando o caminhão aqui em um posto aí, beleza?” (Entrevista Individual).

Outra particularidade desse setor relatada pelos trabalhadores é o peso dos malotes de dinheiro que costumam carregar, o que requer um grande esforço físico. As consequências dessas condições precárias e insalubres irão repercutir na saúde dos trabalhadores, visto que a propensão ao adoecimento acaba sendo um fator determinante diante desta jornada exaustiva de trabalho.

Os malotes são pesados, tu carrega moedas muitas vezes. Tu chega hoje a carregar 30 quilos. Hoje em dia se diminuiu, se faz vários malotes para poder carregar menos peso, mas antigamente era um único “malotão” (Entrevista Individual).

Os malotes são pesados, tem que cuidar para carregar. Os malotes possuem 30, 40 quilos, depende (Entrevista Individual).

Nesse sentido, quando a organização do trabalho não oferece condições apropriadas e mínimas ao trabalhador, há um processo de sofrimento psíquico. A discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real desperta no trabalhador sentimentos incapacitantes ao não conseguir atingir as demandas da organização. Essa complexidade do sistema capitalista é causa de angústia e de sofrimento, que tomam a forma de medo de ser incompetente, de não estar à altura ou de se mostrar incapaz de enfrentar situações incomuns ou incertas, as quais, precisamente, exigem responsabilidade (DEJOURS, 1999). A alta cobrança e a exigência da organização obrigam os trabalhadores a construir estratégias defensivas que os façam resistir e permanecer no trabalho.

De acordo com Dejours (2008a), o trabalho implica sempre um confronto entre o real e o prescrito. Esse confronto será gerador de um sofrimento patogênico, em especial quando leva

à repetição dos mesmos problemas, dos mesmos fracassos, tornando-se insuportável. Será somente por meio das possibilidades de deslocar os constrangimentos, os limites do real pelas estratégias e pela mobilização da inteligência, que conseguirá se obter prazer e saúde no trabalho. Desse modo, encontra-se a força e a penalização do corpo do trabalhador para torná-lo útil, na medida em que se desprende desse engajamento físico e psíquico para dar conta do trabalho. Esses fatores vão ocasionando danos irreversíveis à saúde do trabalhador do transporte de valores, que precisa se ajustar ao que a organização do trabalho impõe.

É notório, na fala dos trabalhadores, que a organização do trabalho dispõe de uma infraestrutura inadequada, compelindo os trabalhadores a atuar em caminhões que, por vezes, não atendem às necessidades básicas. Para Dejours (1992), não é o aparelho psíquico que aparece como primeira vítima do sistema, mas sobretudo o corpo dócil e disciplinado, entregue sem obstáculos à injunção da organização do trabalho. Corpo sem defesa, corpo explorado, corpo fragilizado pela privação de seu protetor natural, que é o aparelho mental. Corpo doente ou que corre risco de se tornar doente. Desse modo, existe uma tendência do trabalhador a se sujeitar ao controle da organização, sem conseguir, em muitas situações, impor o seu desejo e aquilo que atenda a sua subjetividade.

4.2.1.4 Relações de trabalho

Entende-se por relações de trabalho todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores, que são, por vezes, prazerosas ou mais conflituosas (DEJOURS, 1992). No caso dos trabalhadores de transporte de valores, percebe-se uma divisão: de um lado, as relações com a chefia; e de outro, as relações entre colegas. Dependendo da maneira com que as relações de trabalho serão estabelecidas, poderão ser provedoras de saúde e de prazer, mas também de sofrimento psíquico ao trabalhador.

Conforme relatado pelos trabalhadores, nas relações com a chefia ou com outros colegas que não fazem parte do carro-forte, costuma-se existir uma “distorção comunicacional” (DEJOURS, 1999). Como mencionado anteriormente, existe um grande abismo entre o trabalho real e o trabalho prescrito, o que ocasiona, em muitas situações, uma incompreensão do trabalho real por parte dos gestores, sem respeito às suas especificidades. A experiência do trabalho real se constitui pelo confronto com o fracasso, sendo objeto de negação generalizada não só por parte dos gestores, mas também por uma sociedade que nega as limitações e diferenças que envolvem o trabalho enquanto atividade vivida e prática. Em relação à distorção

comunicacional, Dejours (1999) desenvolve uma crítica sobre os pontos divergentes entre o trabalho prescrito e o real, havendo um confronto de opiniões, já que tal distorção encontra sua base na negação do real do trabalho.

Para Dejours (1999), a distorção comunicacional, em geral, está associada à negação do sofrimento no trabalho e da humanização do trabalhador, não se tornando possível tolerar suas falhas e interpretar seus fracassos. Essa falta de compreensão sobre o real do trabalho repercute dolorosamente na vivência do trabalho, em especial dos que se veem privados de reconhecimento. A negação não se limita ao desconhecimento do real, pelo contrário, ela é sabida por parte da gestão. Entretanto, a manipulação e o controle respaldados na precarização do emprego fazem com que os trabalhadores se calem quando possuem opiniões contraditórias. Quando os profissionais de transporte de valores realizam tentativas de expor suas ideias, são barrados pela organização do trabalho que, ao exercer seu poder de controle, impede a autonomia e participação dos trabalhadores nas decisões:

O que me irrita bastante é a falta de comunicação na empresa, é uma bagunça (Entrevista Coletiva).

Sempre há brigas entre patrão e funcionário, brigas de salário, brigas disso e daquilo, e no transporte de valores, cada dia é uma caixinha de surpresas (Entrevista Individual).

No início foi muito bom. Porque hoje eu perdi o prazer no que eu faço. Eu continuo na ativa ainda, mas o prazer não tenho mais. Eu perdi o gosto de fazer o que eu fazia, principalmente em relação a chefia. Porque como eu sou do sindicato, batia muito de frente com a chefia (Entrevista Individual).

Olha doutora, nossa atividade tem muitos altos e baixos, então existem momentos estressantes, momentos em que se nota que por uma coisa ou outra, existe um favorecimento de alguns que prejudicarão outros e isso causa estresse e causa abalo. Até mesmo uma chamada de atenção. O estresse é presente, se eu disser que não, eu estou mentindo. Às vezes por coisa da própria atividade, um serviço que demorou pouco, pressão, ou outras coisas. É bem estressante, não vou dizer que não é porque existem momentos de paz e amor, mas existem momentos que a situação interna leva a um estresse (Entrevista Individual).

Além de sofrerem com a distorção comunicacional entre a equipe, um dos trabalhadores menciona a falta de compreensão e acolhimento frente a situações que requerem um cuidado para com a saúde emocional do trabalhador. A cobrança por produtividade deslegitima qualquer humanidade que possa existir no trabalhador, não respeitando a sua dor, o seu luto e, conseqüentemente, resulta em uma banalização do sofrimento. Essa exclusão do sofrimento, seja ou não pelo trabalho, faz com que ele não possa ser elaborado, não receba espaço, portanto, sendo reprimido, negado e silenciado pelo trabalhador. A falta de solidarização nas relações de

trabalho ilustra a marca de uma gestão capitalista baseada na individualidade, que ocasionará nas patologias da solidão:

[...] Eu perdi meu pai há 8 anos, e ali a empresa no momento não me deu condições de horários e nem de acompanhar ele doente. Às vezes eu faltava, levava atestado. Quando o pai faleceu, somente um senhor lá na empresa veio me dar pêsames. A empresa para mim não representa nada. O jeito que eles tratam as pessoas é desumano, não respeitam que, atrás daquele cara, atrás daquela farda existe um pai, um homem que precisa pagar as suas contas, alguém que se humilha, fica quieto e não fala nada porque precisa do emprego. É brabo doutora, é brabo. E eles fazem o que eles querem, eles sabem que a pessoa precisa trabalhar e fazem isso (Entrevista Individual).

A constante cobrança da empresa para que os trabalhadores se atualizem em suas funções de trabalho por meio dos cursos de formação que precisam ser realizados a cada dois anos evidencia a lógica da selvageria organizacional: de que o trabalhador precisa estar “melhor” em benefício da empresa. Os cursos de reatualização, ainda que necessários, não contemplam todas as necessidades do trabalhador, inclusive no que se refere a uma ordem emocional. Os trabalhadores de transporte de valores discutem que as relações de trabalho funcionam em uma via de mão dupla: ao mesmo tempo em que recebem melhorias nas condições de trabalho, precisam apresentar melhorias em sua forma de produzir. Por isso, é como se o trabalhador estivesse sempre “devendo” algo à empresa, algo que precisa suprir.

Conforme constatado por Dejours (1999), as diferentes estruturas organizacionais irão progressivamente estabelecer entre si relações do tipo comercial, nas quais o trabalhador precisa “se vender”, fazer sua própria publicidade e encontrar formas de “valorização” de suas habilidades e competências. Desse modo, o trabalhador se encontrará obrigado a fabricar a sua imagem, a gabar seus méritos, impondo uma disciplina que consiste em defender e sustentar a mensagem de valorização, bem como se abster de qualquer crítica que corra o risco de “desonrar” a sua imagem. Isso resultará no estabelecimento de relações competitivas entre os trabalhadores, que precisam encontrar estratégias para se destacar no trabalho, desejando utopicamente cumprir metas e objetivos estabelecidos pela organização do trabalho.

Dentro do contexto de controle que existe dentro do transporte de valores, aparece outro fator: o assédio moral como mediador das relações de trabalho. De acordo com Barreto e Heloani (2014), a violência moral nas instituições corresponde a atos que ocorrem durante a jornada de trabalho que visam amedrontar, constranger, humilhar, desqualificar, destruir, coagir e oprimir o trabalhador de uma forma sistemática e repetitiva. A lógica atual do gerenciamento é sobrecarregar o trabalhador e pressioná-lo moralmente, criando um ambiente organizacional de total instabilidade, pânico e indecisão. Frente a um clima organizacional controlador, o trabalhador se vê confrontado com a sua perda de identidade, seu assujeitamento e obediência

que são manipulados pela organização. Em decorrência disso, o trabalhador passa a assumir comportamentos violentos que reproduzem tais formas de assédio:

Eu enfrento pressão psicológica, mas eu faço também. Mas eu vejo eles fazendo com os caras e os caras ficam quietos. Eu já vi cara chorando lá na empresa de raiva, cara soqueando a parede, batendo a testa na parede de raiva. O nosso serviço é complicado, é estressante (Entrevista Individual).

Teve um caso lá na empresa que o cara discutiu com um chefe nosso do controle e ele ficou com tanta raiva que não atirou no cara, mas atirou em uma caixa que tinha perto (Entrevista Coletiva).

O engessamento das normatizações ocasiona visivelmente o controle dos trabalhadores de transporte de valores, quando se é estipulado um ritmo de trabalho costumeiramente penoso e exaustivo que condiciona o corpo do trabalhador ao tempo imposto pela organização do trabalho. Esses fatores não só irão afetar as condições de trabalho devido a não possibilidade de interromper o roteiro previsto para ser atendido pelos profissionais, mas também irá desestruturar as relações de trabalho, visto que os trabalhadores, ao se verem pressionados e submersos ao abusos de poder, perdem consequentemente a autonomia ao tentarem expor suas necessidades, ideias e modos de pensar sobre os processos de trabalho.

A busca incessante por produtividade, metas e projetos em um curto espaço de tempo docilizam e disciplinam os corpos dos trabalhadores que, por vezes, não só reproduzem o assédio moral, mas como também o naturalizam como uma normativa da organização do trabalho dentro de um sistema capitalista. Tais relações de trabalho trazem impactos à saúde e às vidas dos trabalhadores, o que favorece a naturalização da violência, seja pela via das doenças e dos acidentes de trabalho, seja pela prática constante das humilhações e pressões sofridas (BARRETO; HELOANI, 2014). Não adoecer, não ter medo, não questionar, humilhar o seu par e dar o máximo de produtividade ultrapassando sempre a meta é o que aparenta ter importância para a empresa:

Tu sabe que, em relação a pressão psicológica, a gente aprende a conviver com ela, e acaba externando de outras formas. Os caras se tornam mais agressivos, os caras se tornam mais falantes, os caras se tornam um pouco mais quietos. Mas acredito que todos aqui já sofreram com a pressão psicológica. Quando eu comecei a trabalhar no transporte de valores, eu venho de uma família religiosa, e aí eu tinha umas santinhas enfiadas nos caminhões, eu tinha um terço pendurado e eu saía rezando. Passei o contrato, eu rezava um pouco menos, passou 6 meses eu rezava só na hora de sair. E quando vê eu passei a fazer só o sinal da cruz e ia entrando no automático (Entrevista Coletiva).

Sobre a relação entre os trabalhadores do carro-forte, foi perceptível na fala de todos os profissionais que, apesar de existir uma frequente troca de equipe (justificado pela empresa como uma medida de segurança), há união e parceria entre os colegas do carro-forte, o que

representa um fator de prazer e de saúde, fazendo com que a amizade sirva como um estratégia de resistência. Apesar dos trabalhadores não disporem de espaços públicos de discussões dentro da organização, os profissionais costumam encontrar estratégias para manter um vínculo de proximidade entre si. Por passarem a maior parte da jornada de trabalho dentro do carro-forte, percebe-se a cumplicidade nas relações de trabalho entre seus pares – no entanto, isso não acontece com a chefia.

A falta de verdadeiros espaços públicos de comunicação convida os trabalhadores a construir e reverem estratégias que os auxiliem na permanência no trabalho. Os espaços públicos, que deveriam servir como possibilidades para discussão do trabalho e participação do trabalhador na tomada de decisões, tornam-se lugares onde a mentira se instala e, conseqüentemente, contribuem para a alienação do trabalhador. Para Dejours (1999), muitas vezes os “espaços de discussão” contribuem para engendrar ou alimentar os espaços públicos, já que esses costumam ser forjados pelos gestores e, por isso, não podem ser considerados como um espaço neutro. As decisões dentro da organização do trabalho demonstram já terem sido tomadas antes do trabalhador ser consultado, não havendo, então, o seu consentimento. Por uma decisão estratégica da organização de evitar a discussão e a reflexão acerca da forma de produzir por parte dos trabalhadores, os profissionais irão buscar apoio e espaço de fala e escuta nas relações entre si:

A gente é bem unido, assim, a tropa é bem unida, se der algum problema, já repassa, se tem problema com outro colega que está com o caminhão quebrado já repassa, se tem problema na estrada já repassa (Entrevista Individual).

Eu gosto de estar dentro do caminhão, de estar viajando, gosto de estar com os colegas bons ali do meu lado, que trabalham 3, 4 meses, então tu acaba criando um vínculo, maior às vezes até do que tu tem em casa, porque tu trabalha há 12, 13 anos com eles (Entrevista Individual).

Olha, o que eu mais gosto é do trabalho em equipe, eu acho isso aí uma coisa legal porque a gente acaba ajudando um ao outro (Entrevista Individual).

O grupo em si, a tropa em si, são unidos, a maioria se dá bem. Agora com a chefia [o vínculo] não é bom. (Entrevista Coletiva).

As dificuldades presentes nas relações de trabalho com a chefia, ainda que pudessem resultar na individualização entre os colegas de carro-forte, motivaram um movimento inverso dos trabalhadores que, por meio do fortalecimento dos vínculos, buscam saídas coletivas para lidar com o real do trabalho, que costuma ser hostil e controlador por parte dos gestores. Diante do contexto do trabalho em transporte de valores, os profissionais apresentam, por vezes, o sofrimento psíquico advindo da submissão ao controle e poder dos gestores; e o prazer, oriundo das relações com os colegas que dividem as experiências do carro-forte. As relações de trabalho

entre os colegas figuram como fator fundamental para a manutenção da saúde mental dos trabalhadores, incentivando-os a continuar investindo no trabalho, servindo como uma estratégia de resistência utilizada pelos trabalhadores.

A inibição da autonomia dentro das relações entre trabalhador-gestão impede que o trabalhador consiga ter liberdade para criar e se autogovernar no trabalho, favorecendo o seu sofrimento psíquico e, posteriormente, desencadeando um adoecimento. Relações de trabalho que, por vezes, negam a identidade e a dignidade do trabalhador que se silencia por medo do desemprego, constrói relações frágeis de trabalho que tendem a se deteriorar e se romper mais facilmente, como se presencia no trabalho em transporte de valores – atividade que, por ser baseada em uma mecanização do trabalhador, ignora suas fragilidades e vulnerabilidades que o legitimam enquanto ser humano.

As relações de trabalho expostas até o momento antecedem o que se será explícito a seguir: o reconhecimento no trabalho. Dentro da organização do trabalho, teremos o reconhecimento como um dos fatores primordiais para a manutenção do prazer ou para o surgimento do sofrimento. O reconhecimento no transporte de valores traz consigo antagonismos que o ilustram, tanto a nível interno da organização, quanto a nível externo, este advindo da população.

4.2.1.5 O reconhecimento no trabalho: contradições e reflexões

O trabalho possui uma dialética que se refere às vivências de prazer e de sofrimento. De acordo com Dejours (2008a), o prazer no trabalho está intrinsecamente relacionado ao reconhecimento, já que as vivências de prazer irão se manifestar por meio da gratificação, da realização, da liberdade e da valorização no trabalho. Desse modo, o reconhecimento poderá se instituir como um indicador de saúde – no entanto, quando esse reconhecimento não ocorre, existe uma tendência maior do trabalhador ao sofrimento. Isso ocorre já que a falta de valorização do esforço investido para a realização do trabalho pode ser um dos fatores que ocasionarão o adoecimento psíquico e somático. Para que o sofrimento se torne criativo e mobilizador de mudanças, precisará do reconhecimento, este advindo não somente da retribuição financeira, mas simbólica.

Para Mendes (2007), o reconhecimento é o processo de valorização do esforço e do sofrimento investidos para a realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção da sua identidade, traduzida afetivamente por meio das vivências de prazer e de realização de si mesmo. Desse modo, o reconhecimento irá implicar uma mobilização dos trabalhadores para

(re)construir e modificar a realidade do trabalho, resultando em tentativas de negociação com a organização do trabalho. No entanto, quando essas negociações não forem atendidas, o trabalhador irá se deparar com o sofrimento ao não se sentir visto, escutado e compreendido e, conseqüentemente, será despersonalizado.

Ainda conforme Mendes (2007), identifica-se, durante a construção de identidade no trabalho, um movimento em busca de se obter a “marca” pessoal. Essa marca se dá pelo olhar de um “outro”, sendo mediada pelas representações e significações socialmente construídos, processo que se dá de acordo com o contexto histórico, social e pessoal nos quais o trabalhador se encontra inserido. Para a Psicodinâmica do Trabalho, a formação da identidade mobiliza um processo de retribuição simbólica, de reconhecimento do trabalhador pelo outro e por meio das contribuições à organização do trabalho, principalmente aquelas que envolveram a superação, por parte dos trabalhadores, de lacunas entre o prescrito e o real.

Para Dejours (1997), o reconhecimento irá depender dos julgamentos que dizem respeito, especificamente, à qualidade do trabalho, à atividade, isto é, ao fazer do trabalho e não sobre o sujeito. Nesse sentido, será por meio do reconhecimento que poderá ser dada uma retribuição moral-simbólica ao ego, como compensação por sua contribuição à organização do trabalho, ou seja, pelo engajamento de sua subjetividade e sua inteligência.

Esse julgamento irá assumir duas formas: a de utilidade, que é realizada pela hierarquia; e a de beleza, que é julgada com base em critérios estéticos pelos pares. Enquanto o primeiro atende ao desejo de ser útil, o segundo irá gerar um sentimento de pertencimento ao coletivo de trabalho. Desse modo, a identidade conquistada pelo sujeito na dinâmica subjetiva do reconhecimento trará autorrealização e prazer no trabalho. O reconhecimento, pela mediação do outro, permitirá a passagem do sofrimento inerente ao confronto com o real do trabalho, ao prazer. Afinal, dará sentido a esse confronto, visto que o reconhecimento também será uma forma de sublimação (BENDASSOLLI, 2012).

No caso desta investigação, o reconhecimento aparece como um campo de discussão levantado pelos trabalhadores. A presença ou a falta de reconhecimento trouxeram para os pesquisadores reflexões, visto que esse reconhecimento se dará por três vias no contexto de transporte de valores: pelo meio hierárquico, pelos pares e, ainda, pela sociedade. Desse modo, esses julgamentos, que serão fundamentais para a construção de identidade, poderão ocasionar em prazer e em sofrimento, na medida em que trazem paradoxos entre si. Nesse sentido, teve-se a preocupação, por parte dos pesquisadores, em apresentar o reconhecimento tanto a partir do âmbito interno da organização de trabalho quanto do âmbito externo, visto que se faz necessário entender a imagem social construída sobre o transporte de valores como um todo.

Iniciando-se pelo reconhecimento a nível hierárquico, durante as entrevistas, os trabalhadores queixaram-se da falta de reconhecimento por meio da organização do trabalho quando se diz respeito às chefias. Além de apresentarem relações conflituosas com a chefia, os trabalhadores mencionam que não há uma valorização da sua força de trabalho, principalmente após a implementação de um programa de promoção interna recentemente instituído nas organizações desse segmento. No entanto, segundo os trabalhadores, esse programa não valida o esforço e a dedicação entregues ao trabalho, não havendo uma seleção por merecimento e valorização do trabalho. Nesse sentido, os profissionais desprendem de toda a sua inteligência prática, que se torna insignificante quando a organização demonstra não estar satisfeita, lançando aos trabalhadores uma lógica competitiva. A maioria dos entrevistados considera esse programa como forma de desvalorização de seu trabalho, resultando na perda de perspectivas e de crescimento do trabalhador dentro do espaço laboral:

A empresa criou um programa de promoção interna, o famoso programa de oportunidades, e o que acontece, todo mundo que trabalha em uma empresa multinacional, ele entra e quer crescer dentro da empresa porque a empresa oferece condições né, esse cara trabalha, dá tudo de si, que nem casos de pessoas que estavam treinando para se tornarem chefes de equipe, já estavam há 3 anos treinando, é uma função que dentro da nossa atividade ela é mais bem remunerada, então só para dar um exemplo, aí foi lançado esse programa de promoção aonde tu te inscreve para concorrer com todos né? Por exemplo, a vaga é aberta para todos, então esse mesmo cara que a tinha a esperança de melhorar na vida devido o trabalho que ele prestou, ele vai fazer esse teste e é dado como inapto, ou seja, esse cara é tirado dele a esperança de melhorar e ele volta para o serviço dele desmotivado, a esperança dele é tirada, o psicológico dele, doutora, como que fica? Depois de tanta batalha aguardando um reconhecimento e recebe uma rasteira, isso já aconteceu aqui e está propenso a acontecer mais vezes através desse programa de promoção (Entrevista Individual).

Sobre o programa de promoção eu tenho duas visões, até porque é um programa novo. A minha primeira visão é em relação que deveria de ser uma coisa para quem começasse agora, eu mesmo tenho pessoas às quais eu me referi que têm 22, 23 anos esperando uma oportunidade, né, até porque exercendo uma atividade para tentar futuramente ser promovido, nesse caso eu acho errado porque deveria ser dada uma atenção especial para esse trabalhador que já vinha desempenhando uma função e estava contando com a promoção para melhorar de vida, mas não, ele vai lá e concorre e é dado inapto por algum motivo ou outro. E, por outro lado, se o programa fosse para os que começaram agora, até que seria positivo pois eliminaria alguém que fosse promovido por indicação, por amizade e não por profissionalismo, esse lado é bom que inibe essa atitude, o lado ruim é para quem já estava sonhando em ter uma promoção na empresa e infelizmente quando surgiu o programa esse pessoal foi esquecido, foi bem ruim a volta de lá que foi rodado, então é complicado (Entrevista Individual).

As oportunidades que trariam sentido ao trabalho se apresentam escassas dentro do transporte de valores. Esse se torna um dos fatores que promovem a perda do prazer e que originam o sofrimento, visto que o resultado obtido, em geral, é às custas de esforços não só físicos quanto mentais, oriundos da inteligência e da personalidade do trabalhador. No entanto,

quando essa contribuição passa despercebida em meio à indiferença geral, ou é negada pelas chefias, irá acarretar sofrimento. Não podendo gozar dos benefícios do reconhecimento de seu trabalho e, assim, não conseguindo alcançar o sentido de sua relação com o trabalho, o sujeito se vê incapacitado de transformar o sofrimento em prazer (DEJOURS, 1999).

Eu te confesso que logo que eu comecei vinha a frustração. “Bah, eu estou trabalhando tão bem e não sou reconhecido”. Hoje em dia eu consigo lidar muito bem com isso. Eu pra mim hoje, é bom tu receber um elogio “Bah hoje tu trabalhou muito bem”. Mas eu já consigo levar isso hoje de que se vir ou não, pra mim é indiferente. Ninguém quer críticas, claro, mas eu consigo trabalhar hoje simplesmente sabendo que eu estou dando o meu melhor. Se disserem que está muito bom, ok. Se disserem que não está bom, também está ok (Entrevista Individual).

O senhor trabalha, o senhor recebe. É assim que funciona. E na verdade é isso aí, que eu me sinto né. A tal da meritocracia do reconhecimento... eu já fiz mais, eu dizia que queria aprender mais, eu sou muito curioso, e eu não tive oportunidade [...] (Entrevista Individual).

Os trabalhadores ainda comentam sobre a falta de ética no trabalho, não havendo uma seleção justa quando as promoções internas acontecem:

Eu batia muito alguns anos atrás sobre a meritocracia, sobre a empatia deles com nós, porque tu vê, eu sou um baita profissional, eu não falto, eu nunca chego atrasado, eu tomei um tiro em serviço em 2009. Fiz três cirurgias. Aí o seguinte, eu continuo sendo o mesmo trabalhador. [...] Porque tu tem uma trajetória, tu é um bom funcionário, tu nunca chega atrasado, tu nunca falta, e às vezes surgem algumas oportunidades de fazer uma outra coisa dentro da empresa, e aí eles fazem uma seleção. Poh, todo mundo enxerga que é uma seleção não verdadeira. Daí o pessoal se inscreve, faz o teste, passa, mas tu vê que é carta marcada já. É um pessoal que chama a atenção do chefe, baixam a cabeça e ficam quieto e aí, muito cara bom que também merecia a vaga, eles não dão valor (Entrevista Individual).

O reconhecimento dos colegas em si é muito bom, mas infelizmente por parte da chefia não é bem visto, eles não reconhecem muitas vezes o teu trabalho. No interior, no caso, é mais pela “peixaria” como se diz né? Vamos supor, eu conheço a senhora há 10 anos, eu fui para um cargo elevado em 83, e aí eu vou tentar fazer com que a senhora suba mesmo tendo uma outra pessoa que se sobressaia sobre a senhora. Por indicação, né (Entrevista Individual).

Além disso, os trabalhadores mencionam que o salário que recebem não é compatível com o esforço físico e psíquico investido nesse segmento, visto que é uma profissão que oferece altos riscos que trarão danos à saúde do trabalhador. A falta de reconhecimento, que poderia garantir uma retribuição monetária maior, também é um dos fatores destacados pelos trabalhadores como uma das causas de sofrimento. No entanto, pelo medo do desemprego, os trabalhadores acabam se submetendo às condições defasadas e precárias de trabalho, ainda que por vezes, tentam reivindicar pelos seus direitos. Desse modo, percebe-se um investimento, por parte da empresa, quando se refere à proteção do dinheiro, e não quando se refere à valorização do trabalhador:

A gente fica um pouco desmotivado. Eu já participei de dissídios da gente tratar direto com o patrão no caso. Eles são pessoas assim que a princípio nunca falam nada. O advogado que é contratado por eles que fala. Eles estão só ali só de corpo presente. Então eles vão tirando tudo que dá, entendeu? Sendo que olha o lucro que eles têm, olha o lucro que tem os bancos, as transportadoras de valores. O lucro é o mesmo, mesmo com a crise a empresa comprou outra sede. Em contrapartida, o nosso salário está sempre defasado. A gente que está a bastante tempo percebe como decaiu o reconhecimento (Entrevista Individual).

Quando a gente chega em uma mesa de negociação por exemplo a gente vê que poderia ser melhor o nosso salário, a gente poderia ganhar mais porque a gente sabe o risco que a gente corre né? Mas a gente também é consciente, por que vai sair da empresa e aí fora vai esperar o quê? A gente vê que aí fora não tem emprego, não tem nada e é difícil, é um momento difícil. Eu acho que no momento eu estou sendo reconhecido. Volto a dizer que poderia ser melhor, poderia ser um salário um pouco melhor, ticket um pouco melhor, seria essa a minha opinião nesse momento (Entrevista Individual).

[...] O salário não é compatível ao nosso serviço, eu acho muito baixo. Não é um salário ruim em vista do que está aí fora, mas é um salário muito baixo para a função que a gente faz (Entrevista Individual).

Para mim, talvez no início eu sentisse até prazer no que eu fazia durante o trabalho. Só que com o passar do tempo, acaba se tornando uma rotina e acho que são raros os casos de quem trabalha no transporte de valores que sinta prazer no que faz. [...] Eu acho que o prazer vai sendo perdido pela rotina, falta de remuneração compatível e adequada. Eu particularmente acho que seria a questão do reconhecimento [...] Eu tenho certeza que tem colegas que gostariam de serem reconhecidos, eu gostaria de ser melhor remunerado (Entrevista Coletiva).

O reconhecimento de utilidade, que é realizado pelo poder hierárquico, será importante para o sujeito, porque lhe possibilita um *status* na organização em que ele trabalha, bem como um *status* na sociedade. Por isso, o reconhecimento advindo de sua atividade como um trabalho é a condição para obter não somente um salário, mas também para conseguir alcançar direitos sociais. Quando o reconhecimento se torna praticamente inexistente por parte da gestão, o trabalhador se verá impossibilitado de conseguir circunscrever sua própria identidade no trabalho, visto que é graças ao reconhecimento que uma parte essencial do sofrimento será transformada em prazer (DEJOURS, 2012).

Referente ao trabalho em si, a senhora falou 3 vezes a palavra principal que eu gostaria que houvesse no transporte de valores: o reconhecimento. Somente isso. Reconhecimento da parte financeira e da parte da chefia com o trabalhador. Somente isso aí, porque se a pessoa não é reconhecida, ela vai trabalhar até por conta da necessidade né? E se não ali, vai trabalhar em um outro local. Então a gente sendo reconhecido e trabalhando no que a gente gosta, a gente pode render bem mais do que a gente está rendendo, a gente produz bem mais (Entrevista Individual).

Cara, não faz falta. Eu não dou bola. Só que as vezes falta um “muito obrigada pelo dia”. Para mim falta. (Entrevista Coletiva)

E quando a chefia te dá um elogio, pode ter certeza que não é sincero. Os caras só vêm te dar um elogio quando dependem de ti para alguma coisa a mais ainda sabe? Porque tu pode desempenhar o teu papel e um pouco mais para nossa gerencia, para

a nossa administração aqui, mas a gente não fez mais do que a nossa obrigação. (Entrevista Coletiva)

Os modos de gestão atuais evidenciam a acirrada competitividade e disputa dos trabalhadores para garantir seus trabalhos, o que irá resultar em uma busca desenfreada por reconhecimento, condicionando o trabalhador a uma servidão voluntária (ANTUNES, 2018). Esse modo de gestão perverso legitima a lógica organizacional da substituição, visto que desconsidera a subjetividade do sujeito e o leva à experiência de um assédio generalizado. Tentando alcançar o reconhecimento que parece cada vez mais distante, os trabalhadores colocam suas vidas em risco na espera de alguma retribuição simbólica do trabalho.

Ah, eu acho que infelizmente a gente é apenas um número. Saí um e entra outro e segue o baile. Eu já vi, ao longo dos anos, muitos bons ficarem no meio do caminho e outros só porque eram amigos, só porque eram próximos de quem comanda ficar e os bons irem embora. E também já vi caras que enfrentaram assaltos, foram valentes, colocaram suas vidas em risco, conseguiram defender o patrimônio, e lá na frente por um errinho mínimo, nada daquilo que fizeram valeu a pena, e me desculpa a palavra: o pé na bunda, a demissão rolou frouxa, sem dó nem piedade [...] (Entrevista Individual).

Além da ausência de reconhecimento de utilidade, os trabalhadores precisam enfrentar a falta de reconhecimento advinda da sociedade. Os trabalhadores relataram incômodo e sofrimento quando se trata do não reconhecimento por parte da população, que não os (re)conhecem como profissionais que protegem as pessoas (diferentemente da segurança pública), mas sim o patrimônio destas pessoas. A partir disso, os pesquisadores passaram a observar como as pessoas reagem quando se deparam com esses trabalhadores nas ruas. Geralmente, procuram desviar o caminho, demonstram medo ao expressar olhares desconfiados e cautelosos. Ainda, existem aquelas pessoas que violam as regras, que não respeitam as medidas de segurança necessárias quando o trabalhador está abastecendo alguma máquina de dinheiro.

Eu fui abastecer uma instituição bancária e a minha máquina estragou. Os clientes estavam todos ali querendo entrar, mas nós deixávamos entrar um de cada vez. Aí um senhor já de idade falou: “É, vocês demoram e de novo aqui, vocês têm que mais é que tomar tiro mesmo”. Cara, eu levantei daquela máquina e disse “O que o senhor falou? A gente está aqui para abastecer a máquina para vocês sacarem dinheiro, se não é a gente colocar dinheiro aqui o senhor não teria como tirar”. Eu desliguei a máquina e fui para o caminhão, deixei assim (Entrevista Coletiva).

Hoje em dia, se tu prestar mais atenção no pessoal de carro-forte, tu vai abastecer as máquinas geralmente de manhã e tu vê mulheres com crianças, casais querendo sacar o dinheiro do teu lado. Eles não estão nem aí, pensando no que pode acontecer. A gente tenta evitar e o pessoal não está nem aí para nós. Não pensam que aquela é uma área de risco (Entrevista Coletiva).

[...] O que o mais na profissão eu acho que atrapalha é a população, né? A população em si que a gente se depara na rua. Um exemplo é quando tu está abastecendo um

caixa eletrônico, está movimentando valores, poh, é notório que a pessoa que estiver próxima, ela está correndo um risco de vida, eu não, porque eu estou de colete e estou sendo pago para isso. Muitas vezes a gente pede para se afastar com educação, né? Nada de autoritarismo. A gente pede para as pessoas aguardarem e, muitas vezes, a gente é xingado, muitas vezes falam “Ah mas tu não é polícia, querem se aparecer porque estão armados”. E a gente está ali tentando preservar a vida e a integridade física da pessoa. A gente é visto dessa maneira, infelizmente essa é uma mentalidade que vai ser difícil de mudar né (Entrevista Individual).

Todos esses fatores são relatados pelos trabalhadores que dizem sofrer por sentirem essa recusa da sociedade, que não os percebem e, quando percebem, evitam ou ignoram. Desse modo, além de terem que lidar com a incompreensão da organização sobre o trabalho real, enfrentam os desafios oferecidos pelo público quando infringem as regras ao desconhecem a categoria e os riscos e atravessamentos que envolvem essa profissão. Assim, emerge o seguinte questionamento: quando a organização do trabalho não é capaz de valorizar, por meio do reconhecimento, os esforços despendidos pelos trabalhadores para darem conta do trabalho real, como a população passará a enxergar (ou não enxergar) essa categoria?

A sociedade vê a gente como umas pessoas ignorantes, aquela pessoa que diz que “parecemos que somos donos do mundo”, então pessoas que não conhecem o nosso trabalho pensam assim, né? Eles acham “Bah ó, encostaram o caminhão aqui em fila dupla, ficaram aí trancando a rua” e não é que a gente queira, só que às vezes tu chegas na frente de um banco e não tem a opção, está cheio de carros. Então a sociedade ela pega pesado nessa parte nossa? Ela atrapalha às vezes né. Eles não sabem que a gente está fazendo o trabalho da gente, né (Entrevista Individual).

[...] Pela sociedade nós somos discriminados, até pela forma como a gente anda na rua porque temos que estar nos cuidando, porque não está escrito na testa das pessoas que não é ladrão, que a pessoa não é um vagabundo, que a pessoa não vai nos assaltar. Então esse modo que a gente tem de sair na rua para trabalhar assim, quando estamos na rua as pessoas nos olham meio que desconfiado, assim, é que eles não entendem que na nossa função nós temos que cuidar todo mundo, né? Até que provem o contrário. A gente carrega um material que é almejado por todo mundo, né? Então a gente tem que desconfiar de todo mundo e a sociedade nos vê com desconfiança, né? Por causa da nossa função (Entrevista Individual).

A gente fica meio chateado, né? As vezes a gente está em uma operação na rua e as pessoas largam charadinha para nós falando “Ah eu não gosto desses caras que ficam cuidando a gente, esses caras pensam que a gente é ladrão” e não entendem que essa é a nossa função, de cuidar todo mundo, até para a gente não ser assaltado. Eu já me acostumei com isso, a gente escuta charadinha, mas a gente não dá bola, no meu caso eu não dou bola, porque é coisa normal das pessoas falarem assim. Eu não acho que isso causa sofrimento [...] (Entrevista Individual).

Em relação a como a gente é visto na sociedade, eu fiz uns três cursos em uma instituição educacional e eu fiquei na minha, não quis dizer qual era a minha profissão, o que eu fazia nem nada. Só que no decorrer do curso, o instrutor pediu para falar qual eram os piores condutores motoristas que tinham e apareceu motorista de lotação e motorista de carro-forte. Daí eu pedi a palavra e falei. Eu mudei o pensamento de 80% das pessoas que estavam ali, porque eles não têm noção do que é o transporte de valor, eles não têm noção do perigo que a gente carrega, do risco que a gente corre. Vocês só vem nós de uma maneira estranha na rua, os “cara fechada, carrancudo e não sei o que”, mas ninguém sabe o que a gente passa ali, porque que a gente está com aquela cara ali, se a gente trabalha 10, 11 horas no final do dia a gente está que não aguenta mais, e o perigo que a gente corre? A gente toma

tiro de guri de 14 anos, a gente toma tiro de mulher. Para nós o que a gente vê na rua a gente vê todo mundo igual, para nós ninguém é bom. E ninguém vê isso. O pessoal só vê o lado ruim, que a gente fecha um caixa eletrônico quando as pessoas querem sacar. Mas se a gente não repor aquele dinheiro, quem é que vai sacar se ninguém repor? Eu falei um tempão e mudei a mentalidade de muita gente que tinha ali (Entrevista Coletiva).

Partindo desse pressuposto, os trabalhadores de transporte em valores pertencem a uma das classes de trabalhadores que é invisibilizada e julgada socialmente, ganhando notoriedade apenas quando é noticiada pela mídia em decorrência dos atos de violência sofridos pelos trabalhadores em assaltos a carro-forte. Essa invisibilidade dos guardas de valores ocasiona uma incompreensão por parte da população sobre quem executa o trabalho, o que gera uma distorção entre o que cabe ao banco e o que cabe às empresas prestadoras de serviço de vigilância patrimonial. Isso faz com que, em diversos momentos, as pessoas tendam a confundir o trabalho do guarda de valores, ao pensar no trabalho de abastecimento das máquinas eletrônicas de dinheiro como sendo realizado por bancários. A falta de reconhecimento por meio da invisibilidade e falta de identificação da profissão gera sofrimento nos trabalhadores:

Quando a gente está abastecendo um caixa eletrônico e alguém está com pressa para sacar, quando dá um acidente de trânsito, todas as matérias que a gente pesquisar que estiver envolvendo o transporte de valores é porque houve um assalto, ou porque houve o carro-forte trancando alguma coisa que prejudicou o trânsito ou a mobilidade urbana. Se fizer uma pesquisa com a sociedade como um todo perguntando para saber quem faz esse serviço, eles vão dizer que são os bancários, não somos nós que fizemos. Então a gente é praticamente invisível (Entrevista Coletiva).

[...] Por parte do público em geral, eles não reconhecem nada. A gente não é respeitado, é muito difícil a nossa situação. No interior não é tanto. Mas na parte da capital sim. Aí entra a parte psicológica da gente, porque a gente não vai sair dando tiro em todo mundo ou gritando, a gente precisa ter um autocontrole sobre si para saber tratar com educação, né, principalmente com educação (Entrevista Individual).

Quando tu tiver na rua, que tiver uma operação do carro-forte, tu fica do lado observando, te peço isso, tu vai vê o jeito que o pessoal olha, o jeito que o pessoal age, tu vai ver que não é fácil. Tu pede para o pessoal sair fora e o pessoal não quer sair, porque tu pensa na segurança deles, né? Tu chega na frente de um banco aonde tem muita gente, tu pede para o pessoal abrir o caminho para tu passar e eles já ficam dizendo “Ah, já estão se achando? Porque chegou o dono do mundo” [...] Às vezes tu pede para o pessoal pensando na segurança deles para eles saírem de perto, para tu poder passar, para não ficar aglomerado próximo ao carro-forte, e pessoal ignora e não está nem aí. De repente seja por falta de conhecimento deles. Até nem julgo eles, porque eles se soubessem o perigo que estão correndo eles não ficaram ali. Mas, como a gente não pode mudar o mundo, o que a gente vai fazer né? A gente precisa fazer o nosso trabalho igual (Entrevista Individual).

Os trabalhadores ainda mencionam a falta de apoio da segurança pública, já que esta, ao contrário vigilância privada, é vista de outra maneira pela população. Segundo os trabalhadores de transporte de valores, essa visão costuma ser advinda do *status* social que ocupa. O abismo existente entre a segurança pública e privada irá ocasionar sofrimento psíquico nos

entrevistados, pois se veem desprotegidos e desamparados em relação à segurança pública, precisando contar com os próprios recursos para manejo da violência e risco de assalto ao carro-forte:

Eu esperava que a brigada desse mais apoio para nós. Porque a brigada mesmo, tu chega na frente de um banco, que eles estejam ali, eles não te dão apoio, a maioria, 90% deles pegam e saem fora, eles não te apoiam. Já começando pela brigada, o que tu vai esperar da população? O pessoal, só de tu parar o caminhão em uma fila dupla, eles já xingam a gente, tu escuta muita besteira, muita abobrinha entendeu? Então eu acho que para a sociedade, nós não somos muito bem vistos. Porque é em torno de 80% contra 20%. Os 80% não te apoiam, contra uns 20% que te apoiam (Entrevista Individual).

Ainda que os trabalhadores precisem lidar com a ausência do reconhecimento de utilidade pela hierarquia, bem como da população, os trabalhadores trouxeram uma visão diferente e positiva quando se tratou do julgamento estético, de beleza, que é proferido pelos pares. Conforme Dejours (2012), o julgamento dos pares certamente é o mais valorizado, visto que seu impacto será muito importante na construção da identidade do trabalhador. Reconhecido pelos pares, o trabalhador se sente pertencido a uma equipe, a um coletivo de trabalho, que permite ressignificar a solidão e valorizar a originalidade do trabalho em si. Desse modo, na falta do reconhecimento de utilidade, os trabalhadores encontram como um recurso a valorização do trabalho entre si, encorajando uns aos outros, demonstrando a união, o respeito e o cuidado para com as relações:

[...] Os colegas chegam a “brigar” para trabalhar comigo. Eu particularmente estou sempre agradecendo e elogiando os piás, no final do expediente eu falo “olha, muito obrigada, o meu, baita operação que a gente fez hoje, valeu, valeu mesmo, qualquer coisa me liga aí” (Entrevista Individual).

Olha, eu acho que eu sou muito bem reconhecido pelos colegas (Entrevista Individual).

O reconhecimento advindo dos colegas se torna a maneira que os trabalhadores encontram para transformarem o sofrimento em prazer, visto que servirá, ainda, como uma estratégia para resistirem às condições e relações precárias que causam consequências à saúde do trabalhador. Desse modo, haverá uma mobilização subjetiva do trabalhador quando se percebe apoiado nesse coletivo, permitindo a ressignificação das situações geradoras de sofrimento para situações geradoras de prazer. Essa mobilização por meio do reconhecimento trará a possibilidade de resgate do sentido no trabalho, fazendo com que os trabalhadores consigam subverter os efeitos prejudiciais do trabalho (MENDES, 2007).

4.2.1.6 Monetização dos riscos no trabalho: quanto vale uma vida?

A discussão que se pretende fazer no transporte de valores é em torno das mudanças que aconteceram no mundo do trabalho, e que resultaram na precarização dos serviços terceirizados, estes servindo como uma nova forma de exploração do capitalismo. Diante da nova morfologia do trabalho, presencia-se dentro do sistema capitalista, a imaterialidade do trabalho. Apesar de não produzir nenhum elemento material, os trabalhadores do transporte de valores servem como manobra do sistema capitalista para geração de mais-valor. Conforme Antunes (2018), Marx já caracterizava a indústria de transporte como um processo de produção dentro do processo de circulação, visto que, ainda que não produza nenhuma mercadoria, atua centralmente na esfera da circulação do dinheiro. Desse modo, Antunes (2018) realiza o seguinte questionamento: será que pode ser produtivo para o trabalhador o trabalho imaterial?

Os efeitos das transformações neoliberais irão impactar significativamente as formas de produzir e a saúde dos trabalhadores de transporte de valores. Ao contribuírem de maneira servil para a geração de mais-valor, a saúde e a subjetividade dos trabalhadores se tornarão trocas em busca de resultados financeiros. Assim, deparamo-nos com a era de um capital improdutivo, já que o sistema capitalista não trouxe aos trabalhadores melhorias nas condições de trabalho e na garantia de direitos; pelo contrário, trouxe o aumento da desigualdade social, que alavancou drasticamente nos últimos anos (DOWBOR, 2017).

Em decorrência desse cenário que introduz os novos modos de gestão, os trabalhadores de transporte de valores irão enfrentar os riscos do trabalho, que serão monetizados pela organização do trabalho. Entender os riscos oferecidos no transporte de valores se faz necessário, uma vez que tais riscos são provedores de sofrimento mental. Os riscos, assim como o sofrimento, são inerentes ao trabalho, no entanto, as novas formas de gestão acentuam esses riscos devido as condições insalubres e precárias de trabalho. Conforme Dejours (1992), o risco será dividido em dois âmbitos: o real e o suposto. Por via de regra, o risco será coletivo na maioria das situações de trabalho onde vários trabalhadores colaboram em uma mesma tarefa. Assim, mesmo que o risco seja combatido por medidas e regras de segurança, ele quase sempre conta com uma prevenção incompleta pela organização do trabalho, devido à limitação dos investimentos necessários.

No contexto de trabalho do transporte de valores, o risco é constante e iminente, já que os trabalhadores serão alvos de assaltos diante das ações de criminosos que foram, com o passar do tempo, deslocando o alvo das agências bancárias (devido às altas medidas segurança do

dinheiro realizadas pelos bancos) para o transporte de valores, que passa a transitar com o dinheiro em uma quantidade maior.

O transporte de valores hoje, eu compararia ele com o risco maior. Eu compararia ele hoje com um serviço que aquele “pilotão” especial faz quando eles invadem uma favela no Rio de Janeiro. A brigada é preventiva, então dificilmente vamos ir porque aconteceu. O transporte de valores tu sai de manhã e tu nunca sabe o que vai acontecer. Digamos que sempre tem aquela surpresa. Será que vai dar hoje alguma coisa ou não vai dar? Por isso que a gente sai todo dia de manhã pensando: é hoje, é hoje. Tu não vai prevenir alguma coisa, tu vai prevenir de uma forma que tem que estar preparado para o que vai vir. Mas tu nunca sabe o que vai acontecer. É aquele fator surpresa que acontece conosco (Entrevista Individual).

Risco iminente. A partir do momento em que tu sai até voltar para casa. A gente tenta lidar da melhor forma possível com isso, mas é difícil (Entrevista Individual).

Para mim trabalhar em carro-forte é a área de mais risco do mundo, porque a senhora sabe que a gente trabalha com o dinheiro, nós não fizemos outra coisa, é só com o dinheiro e ninguém está livre em não ser assaltado, o cara chega e te metralha. Nesse serviço, a gente precisa ter sorte também, porque as vezes tu pode morrer ou acontecer alguma coisa dentro do serviço (Entrevista Individual).

Bom, o diferente do nosso trabalho em relação as outras atividades, eu acho que é em relação ao perigo que a gente corre, né doutora? Até porque a gente está carregando dinheiro em meio à multidão, abastecendo caixas de autoatendimento e todo mundo sabe quem é a gente, mas dificilmente a gente vai conseguir saber quem é todo mundo. Entre os bons, pode sempre estar infiltrado um marginal, isso causa aquela desconfiança, causa um certo estresse. Mas a gente precisa estar seguro e ciente de que estamos ali para resguardar os valores, né? (Entrevista Individual).

Além de terem que lidar com os riscos de assaltos e contaminação de dinheiro, os entrevistados tiveram que lidar, atualmente, com mais um risco desconhecido: o coronavírus. Desse modo, tem-se a ideia de que a geração e circulação de dinheiro não podem parar, colocando um risco a mais ao trabalho dos profissionais de transporte de valores. A própria situação do cenário econômico, que ocasionou o aumento do desemprego, faz com que os trabalhadores se sintam pressionados a continuarem trabalhando e, assim, submetendo-se aos riscos expostos no trabalho:

Em relação a esse momento do coronavírus, não modificou a nossa situação na empresa porque a gente nunca parou, né, a gente segue trabalhando, com todos os cuidados que a empresa deu para nós, de usar máscara e álcool gel. Aqui no interior eles estão sendo bem rigorosos. Aqui no interior graças a Deus a gente tem tudo. E a gente não pode parar justo porque é um serviço essencial, né. Tem muita gente que acha que não é, mas é essencial, né? Então a gente nunca parou. É estranho e preocupante também. Mas fazemos o que é correto, tira o calçado, faz a higiene antes de entrar para casa. Mas a gente precisa trabalhar, né? Se a gente disser que não, tem 10 pessoas lá fora esperando por uma vaga nossa (Entrevista Individual).

[...] Risco tem, a gente está sempre ali na linha de frente, né. A gente costuma dizer que a gente está levando o combustível do ladrão, do vagabundo, porque eles estão atrás, então a gente corre risco (Entrevista Individual).

Com a presente crise social frente ao cenário econômico brasileiro (não somente com o surgimento da pandemia), os trabalhadores mencionam que conseqüentemente houve um aumento na criminalidade. De acordo com o que foi frisado por um dos entrevistados desta pesquisa, um dos fatores que ocasiona o crescimento da criminalidade seria o desemprego. Conforme Antunes (2009), o trabalho, que poderia constituir-se como um apaziguador da crise do capital trazendo novas oportunidades ao sujeito, acaba se estabelecendo como uma poderosa estrutura de desigualdade econômica que irá marginalizar gradativamente as pessoas que se encontram em uma situação de desemprego dentro do atual sistema capitalista.

O que o vagabundo almeja é o dinheiro, então a tendência à violência é grande. O desemprego é o fator chave para o aumento da violência, isso é certo. E a tendência é só piorar com o desemprego. A polícia civil trabalha em cima das facções né, mas as facções são bem organizadas, com armamento bom, então a tendência é piorar (Entrevista Individual).

Partindo desse pressuposto de que os riscos sejam transformados em dinheiro pela organização do trabalho, tem-se no transporte de valores uma falta de investimento nas melhorias das condições de trabalho. Apesar dos trabalhadores receberem o Equipamento de Proteção Individual (EPI) conforme regulamentado pela Polícia Federal, todos os entrevistados consideram esses equipamentos como insuficientes ou que deveriam ser melhorados, visto que quando se deparam com um confronto ou assalto, consideram seus armamentos insuficientes comparados aos dos assaltantes. Nesse sentido, a falta de reconhecimento da organização, não somente dos riscos, mas de da garantia da qualidade dos EPIS, aumenta o risco que os trabalhadores precisam enfrentar durante a jornada de trabalho:

O nosso EPI seria o quê? O nosso armamento né, seria o colete que é obrigatório pela Polícia Federal, que já regulamentado pela lei 102 e alguma coisa. É o que a Polícia Federal manda, ela que comanda a nossa profissão e ela que diz o que tem de ser feito. Blindagem nível 2, armamento até calibre tal, colete nível tanto, né, então a empresa trabalha conforme a Polícia Federal, né, porque quantas vezes a gente poderia ter uma arma muito melhor, ter um colete melhor, mas a empresa é multinacional, ela gera lucros né? Ela tem que dar lucro para os acionistas. Elas não querem investir em escolta, em um calibre melhor. Então a gente trabalha com o EPI que a empresa dá, que é o básico, né, que é o colete, a arma, um certo X de munição, de cartucho extra, e é isso aí". [...] Os equipamentos são úteis, são úteis para um confronto, né. Mas com certeza poderia melhorar (Entrevista Individual).

A empresa fornece o que a lei manda. O que a lei manda não tem nem o que questionar, está tudo certo, tudo dentro dos padrões. Só que se tu leva munição a mais tua, a empresa te cobra e te pune. O pessoal leva escondida, poderia dar mais coisa? Lógico, eu também acho que poderia. Tudo que é bom e de segurança, a empresa poderia investir mais. Eu acho que a empresa poderia dar um revólver melhor, uma munição melhor, uma Calibre 12 melhor, entende? (Entrevista Individual).

Conforme ressaltado pelos entrevistados, o armamento utilizado no transporte de valores não é compatível com os dos assaltantes, que possuem equipamentos superiores aos dos trabalhadores. De acordo com os entrevistados, isso se dá pelo fato de as facções conseguirem os armamentos no mercado clandestino. Os trabalhadores possuem como crítica a falta de investimento da organização para melhores condições de trabalho, pois todo lucro gerado pela organização não se torna produtivo para o trabalhador, mas sim para os acionistas aos quais as empresas se tornam submissas. Para Gaulejac (2007), a gestão gerencialista preocupa-se, primeiramente, em canalizar as necessidades dos clientes e de transformar o trabalhador em agentes sociais de desempenho. O trabalhador só será considerado se for rentável e, assim, a empresa se coloca a serviço da geração de valor para os acionistas.

Queira ou não queira, hoje a nossa empresa visa lucros. É o que acontece hoje nas empresas. É ilusão achar que a empresa vai te dar mais do que que ela tem que te dar. Hoje em dia, pode ter quatro pistolas no caminhão, pode, mas a pistola é bem mais cara do que uma 38. A empresa não vai te dar porque ela acha que tu merece. Se a Polícia Federal determinar que é lei, aí ela vai fazer, se não, não. Porque eu vejo que hoje a empresa quer o lucro dela. Ela vai te dar o básico. O que que precisa hoje para o transporte de valores? São 4 vigilantes formados, que tem concluído o curso e aprovado, são 4 armas e um caminhão. É o que a Polícia Federal exige, fora a isso, a empresa não vai te dar nada mais do que isso, no caso, ela vai te dar o básico, o que a lei determina (Entrevista Individual).

Além disso, outro fator de sofrimento decorrente dos riscos é o alto índice de assaltos a carro-forte, bem como sequestros que os trabalhadores enfrentam dentro desta profissão. Grande parte dos entrevistados relataram que já passaram por situações de assalto a carro-forte ou situações de assalto que envolvessem algum colega de trabalho. Ainda que esses riscos sejam inerentes a profissão, irão ocasionar sofrimento no trabalho, visto que esses não se restringem somente ao trabalho, deslocando-se para as relações familiares também. Novamente os trabalhadores frisam a falta de recursos da empresa quando esses tipos de situações acontecem, não recebendo o suporte necessário, muito menos quando se trata do suporte psicológico de maneira especializada.

Perguntam o que a gente faz e a gente não faz muita questão de dizer no que trabalha porque não é só a gente que corre risco, é a esposa, os filhos, porque não em relação ao carro-forte. Primeiro que não se sabe quanto vai carregar, segundo que não se sabe se a equipe vai conseguir reagir e terceiro se os caras vão conseguir fugir. Então é muito mais negócio que se entregue o carro-forte e para que isso aconteça tem que ter um familiar sequestrado ou se invadem uma base de transporte de valores, e para invadir uma base também tem que um familiar sequestrado para facilitar o acesso. É esse receio, porque além de tu estar correndo risco, tu está colocando os teus familiares em risco também (Entrevista coletiva).

Hoje em dia se prega muito nas empresas o fato de que “Ah, se acontecer alguma coisa, tipo um sequestro familiar, você vai ter um suporte”. Mas isso é na teoria, na prática isso não existe (Entrevista Individual).

Às vezes a gente fica e chateado, porque a maioria ali é chefe de família, tem esposa, tem filhos em casa, entendeu? E aí como a tua esposa e teus filhos irão receber essa notícia? Que tu foi assaltado, almejado e ferido? Às vezes sim, a gente fica triste porque se coloca no lugar daquela pessoa, né? Que foi assaltado. A gente corre esse risco. Tu está nessa função e está sabendo que está correndo o risco de um dia ser assaltado. Ninguém quer que isso ocorra, mas a gente corre com isso também. Para mim é tranquilo, eu sou ciente do que eu faço, da minha profissão. Eu converso com a minha esposa, ela sabe o risco que eu corro, né, de um dia poder ser assaltado ou não. É uma coisa que já está no meu dia-a-dia. Eu saio para a rua para trabalhar e eu já sei que estou correndo esse risco, né? Graças a Deus nunca me aconteceu e espero que nunca aconteça, mas quem está nessa função tem que estar ciente disso, do risco que tu corre e deixar a tua família informada sobre a tua função e do risco que tu corre (Entrevista Individual).

Ao ser abordado o tema dos riscos no contexto de trabalho, percebeu-se por parte dos pesquisadores uma necessidade de fala e de escuta dos trabalhadores em relatarem suas vivências de assaltos que foram sofrendo ao decorrer de suas carreiras profissionais. A ausência de espaços públicos de discussão entre os trabalhadores evidencia uma carência em serem ouvidos e em poderem contar sobre suas histórias. Quando questionado aos trabalhadores sobre como a organização reage frente a situações de assaltos, a maioria dos entrevistados trouxe que o primeiro movimento da organização não é de amparar o trabalhador; pelo contrário, ela julga, condena e pune pelo assalto. Existe uma tendência da organização em responsabilizar o trabalhador quando os assaltos acontecem, despertando no trabalhador a sensação recorrente de dívida e de culpa.

Dessa maneira, além dos trabalhadores terem que lidar com os riscos dos assaltos, quando o assalto de fato acontece, precisam enfrentar a desconfiança advinda da organização que os considera como culpados. Além de não serem afastados do trabalho e não receberem o devido amparo psicológico, os trabalhadores são imediatamente encaminhados para a delegacia para uma espécie de interrogatório. Evidencia-se mais uma forma de assédio ao trabalhador, que é a de constrangê-lo e considerá-lo como responsável por esse tipo de situação.

De acordo com Soboll (2008), para assegurar o cumprimento das regulamentações da organização, as empresas utilizam de uma violência “justificada”, baseada em práticas de humilhação, exposições públicas do trabalhador, pressões intensas, ameaças e constrangimentos muito para além da ética organizacional. Desse modo, as organizações se utilizam destas situações de assaltos para reafirmarem o lugar de controle e poder, submetendo os trabalhadores a uma “gestão do medo” diante de ameaças implícitas ou explícitas que irão favorecer a condutas de obediência do trabalhador.

Eu vou te dar o exemplo do assalto que teve em um shopping. Faz uns 5 anos. Assaltaram o caminhão ali, os guris passaram o dia todo na delegacia, os quatro passaram direto na delegacia, o advogado da empresa apareceu. Eu sei que era

delegado de um lado, agente de outro, apertando os guris, querendo saber do dinheiro, quem tinha planejado o assalto, como foi o assalto. Tanto que eu também depois que eu fui almejado, eu tive que depor lá [...] Largaram os guris na delegacia, e daí o pessoal pensou “Poh, mas já é tal hora, a gente ainda não comeu nada, não tomou nada” e a delegada perguntava “Eu vou lá na tua casa agora, eu sei que tu está com o dinheiro, foi tu quem planejou”. Poh, mas eu não planejei nada. Foi um estresse e uma falta de respeito. Claro que a polícia não nos conhece e ela quer resolver aquele problema. Mas a empresa poderia intervir dizendo que somos funcionários há mais de 10 anos ou dizendo que poderia nos levar para a base e trazer um motorista que leve até a delegacia. Dizer: “vou levar vocês para base para vocês sentar e tomar um café, para a gente conversar, para vocês falarem com a família de vocês pelo menos, né”. Mas não, vai todo mundo para a delegacia [...] Eles não têm o discernimento, principalmente a empresa, de olhar para o lado da pessoa (Entrevista Individual).

Eu acho que tem 3 fatores que eu sempre cuidei muito, primeiro é que tu entra dentro do carro-forte e não sabe se vai voltar vivo ou não, porque tu está pronto para ser assaltado pelo teu serviço, tu só carrega dinheiro, e toda pessoa que vem para assaltar ele vem para te matar, então é perigoso. E a outra coisa é, eu nunca fui assaltado, eu sempre me cuidei muito e tudo, mas para mim a pior coisa que tem é virar um carro-forte e comigo isso aconteceu, eu já vi colegas meus morrerem, se quebrarem todos. A terceira coisa é tu ser injustiçado, tu trabalhar com dinheiro e dar uma zebra de perder o dinheiro ou um outro colega teu roubar, que já aconteceu comigo do cara que roubava dinheiro e tudo, e é da vida, né? E a equipe toda vai junto, o cara é injustiçado e vai. E é uma profissão de 4, são 4 pessoas dentro de uma “viatura”. O cara faz uma roubalheira ou uma porcaria lá. Geralmente é uma pessoa só, nunca teve rolos com mais pessoas (Entrevista Individual).

Tais situações revelam que, por manipularem uma grande quantidade de dinheiro, os trabalhadores se tornam objetos de uma vigilância permanente e são considerados como os primeiros suspeitos sempre que acontece alguma diferença no numerário ou frente às situações de assaltos. Apesar dos entrevistados terem uma longa trajetória de trabalho, ainda assim a organização demonstra desconfiança em relação ao trabalhador, dificultando a possibilidade de criar laços afetivos sólidos dentro do contexto de trabalho. Como em qualquer produção regida pelo capital, o balanço de custos e benefícios na segurança de valores está distante do que poderia ser adequado para os trabalhadores, visto que melhorar a segurança implicaria aumentar os custos e, portanto, reduzir a margem de lucros de todas as empresas envolvidas, contratantes e contratadas. Nesse sentido, investir em segurança penalizaria a organização individualmente, e assim como as perdas são revestidas por seguros, existe uma monetização dos riscos (VIEIRA; OLIVEIRA; LIMA, 2010).

Além da organização apontar os trabalhadores como culpados, a empresa não realiza um afastamento temporário desse trabalhador para que receba suporte psicológico e médico quando esse tipo de situação ocorre. Neste sentido, torna-se uma responsabilidade do trabalhador reparar os danos (sejam eles físicos ou psicológicos) causados frente a isso. A organização, por sua vez, parece se isentar dessa responsabilidade e sair ilesa. Quando

questionado por um dos entrevistados se a organização havia fornecido um afastamento diante do assalto, o trabalhador traz o seguinte relato:

Não. Até na época pelo contrário, foi em 1994, nós chegamos eram 14 horas da tarde, dia 30 de dezembro, chegamos na delegacia o nosso chefe da época veio perguntar se nós não estávamos em condições de embarcar em outro caminhão de novo para a rota. Eu enlouqueci com ele e disse: não, eu não tenho condições. Como é que a gente vai ter condições de sair para uma rota de novo? Nós acabamos de ser assaltados. Aí peguei e vim embora. Virei as costas e vim embora, deu a maior polemica na época. A primeira coisa que passa pela cabeça deles é a desconfiança. Primeiro eles desconfiam de você e depois dos outros. O outro gerente de segurança que a gente tinha, tu chegava de um assalto e era interrogado por ele primeiro, perguntando um monte de asneira, dizendo como é que eles souberam, como é que aconteceu o assalto. Como é que eu vou saber o que os caras fizeram e o que que aconteceu? As conversas e os papos dele eram te ameaçando. Então não é fácil. Além de tu ter a pressão na empresa, a pressão na rua, ou do pessoal, dentro da empresa era incrível a pressão. Agora mudou o chefe de segurança, mas como eu te digo né, eu não sei, como é que é a mentalidade dele né (Entrevista Individual).

Desse modo, além de se responsabilizarem pelos assaltos, os trabalhadores também se responsabilizam pelo dinheiro contido nos malotes e nos caixas eletrônicos abastecidos ao manusear o numerário. Compreende-se que a falta de regulação social da terceirização faz com que o trabalhador passe a se responsabilizar por diversas atividades que vão muito além da transportação do dinheiro. O trabalhador se torna responsável também pelos riscos durante o abastecimento dos caixas e pelas diferenças no numerário contido nos malotes, fazendo com que os trabalhadores façam parte de uma manobra dos bancos que, ao terceirizarem essa função, economizam seu próprio trabalho. Assim, a pressão frente a essas diferentes responsabilidades assumidas pelos trabalhadores irá suscitar no trabalhador um tensionamento constante e sofrimento, que irão requerer a construção de estratégias defensivas para permanência no trabalho.

4.2.2 Estratégias Defensivas e de Resistência

O aumento do sofrimento psíquico engendrado nos novos modos de gestão do trabalho contemporâneo se torna evidente na atividade exercida pelos profissionais do transporte de valores, requerendo a elaboração de estratégias coletivas de defesa que irão desempenhar um papel fundamental na saúde mental e agir contra os efeitos desestabilizadores causados pelo sofrimento.

Para permanência no trabalho, os profissionais irão utilizar estratégias defensivas que servirão como um mecanismo de proteção ao sofrimento no trabalho, de maneira que esse sofrimento seja racionalizado ou que recaia sobre a alienação. As estratégias defensivas, sejam

elas coletivas ou individuais, apresentam um paradoxo entre si: ao mesmo tempo em que irão proteger o trabalhador e fazê-lo resistir ao trabalho, também irão auxiliar o trabalhador a tornar-se alheio às causas inconscientes do sofrimento, tendo por consequências a intensificação do sofrimento, que pode vir a se transformar em um adoecimento somático (DEJOURS, 1999).

O segundo eixo temático, denominado “Estratégias Defensivas e de Resistência”, tem o intuito de apresentar, em seus respectivos subeixos, as saídas coletivas que os trabalhadores criam para suportar o sofrimento no trabalho. Nesta perspectiva, ainda que o objetivo específico da pesquisa tenha sido verificar as estratégias defensivas, durante o estudo também se tornou pertinente discutir as estratégias de resistência adotadas pelos trabalhadores para lidarem com o trabalho. Desse modo, este eixo temático está dividido em dois subeixos: o primeiro, ilustra as estratégias coletivas de defesa elaboradas pelos trabalhadores para suportar o sofrimento advindo da organização; e o segundo trata das estratégias de resistência que os trabalhadores adotam para permanência no trabalho.

Apesar de diferirem entre si, tanto as estratégias defensivas quanto as estratégias de resistência servem para proteger o trabalhador dos danos provocados pela organização do trabalho. Pode-se dizer que essas seriam estratégias que remediavam o adoecimento (mas não isentam o trabalhador dele). Ainda, são utilizadas para minimizar a percepção do trabalhador em relação ao próprio sofrimento, sendo específicas de acordo com cada categoria profissional.

4.2.2.1 As estratégias coletivas de defesa

Dejours teve sua primeira obra publicada em 1980, e que veio para o Brasil somente sete anos depois com o título de “A loucura do Trabalho”. Essa obra já abordava discussões a respeito das estratégias coletivas de defesa. Para Dejours (1992; 1999), se o sofrimento não se faz acompanhar de uma descompensação psicopatológica, ou seja, o adoecimento mental, é porque existem defesas adotadas pelo sujeito que permitem controlá-lo. Baseado nos mecanismos de defesa oriundos da psicanálise, Dejours evidencia que existem, no contexto de trabalho, mecanismos criados e construídos pelos trabalhadores coletivamente, denominando-os “estratégias coletivas de defesa”, que serão utilizadas a partir das pressões advindas do real do trabalho.

Ainda que necessárias à proteção da saúde mental contra os efeitos da organização do trabalho, as estratégias defensivas podem também funcionar como armadilhas que insensibilizam o trabalhador sobre aquilo que o faz sofrer. Além disso, farão com que o trabalhador se sujeite e tolere o sofrimento ético, não apenas o sofrimento psíquico, agindo por

medo e por vergonha de se opor a atos que condena moralmente (DEJOURS, 1999). Nesse sentido, a Psicodinâmica do Trabalho não irá se ater somente ao sofrimento enquanto patologia, mas também irá evidenciar as estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores para superação e transformação do trabalho em fonte de prazer.

Conforme Dejours e Abdoucheli (1994), as defesas criadas pelos trabalhadores tendem a minimizar a percepção que eles têm das pressões advindas da organização que serão fontes de sofrimento. De vítimas passivas, os trabalhadores colocam-se na posição de agentes ativos de um desafio ou de uma atitude provocadora, que geralmente é estabelecida como uma regra que será formulada diante de um acordo compartilhado entre trabalhadores. Assim, as estratégias defensivas irão atuar sobre a percepção da realidade, construindo coletivamente uma nova realidade para suportar o sofrimento no trabalho. Em relação às estratégias coletivas, terão um papel essencial na própria estruturação coletiva de trabalho, na sua coesão e na sua estabilização.

No entanto, ao transformar a percepção da realidade em uma realidade irreal inventada pelos trabalhadores, o coletivo fica imerso em uma alienação do seu próprio sofrimento. Por um lado, as estratégias defensivas são necessárias para continuação do trabalho e adaptação às pressões, a fim de evitar a loucura. Em contrapartida, elas contribuem para estabilizar a relação subjetiva com a organização do trabalho no estado em que se encontra, alimentando, assim, uma resistência à mudança. Por isso, a estratégia defensiva não pode ser denominada como uma estratégia de enfrentamento, pois isso envolveria uma mobilização subjetiva dos trabalhadores para encarar a realidade tal como é. Quando os trabalhadores conseguem estruturar essas defesas, hesitam em questioná-las. Desse modo, o sofrimento não pode ser reconhecido como decorrente do trabalho, mas sim como resultado do enfraquecimento dessas estratégias (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

No caso dos trabalhadores de transporte de valores, as estratégias defensivas se mostraram veladas e mascaradas pelos trabalhadores desde as primeiras aproximações, sendo um analisador para a pesquisadora principal. Por lidarem com códigos, normativas e regras, a impressão que se teve foi de que essas estratégias estavam tão engessadas e escondidas que talvez as revelar pudesse desestabilizar os trabalhadores. Seriam essas estratégias bem formuladas pelos trabalhadores, mantendo-se a nível inconsciente. Desse modo, os trabalhadores evidenciaram, desde o princípio, a dificuldade em expor suas estratégias para lidar com o sofrimento, sendo este negado e silenciado.

Relevante destacar, em relação às estratégias defensivas, que todos os entrevistados desta investigação são homens, o que evidencia uma performance dos corpos que precisam se

apresentar como *viris* diante de um imaginário social. A **estratégia defensiva da virilidade** se apresenta como um recurso utilizado entre os trabalhadores de transporte de valores, para conseguir suportar tanto as situações que os colocam em risco quanto as pressões psicológicas que sofrem constantemente. A inibição do medo, o aparecimento do sofrimento e a adoção da virilidade, tão evidentes no grupo dos profissionais de transporte de valores, representa a consolidação da estratégia de defesa coletiva do “cinismo viril” (DEJOURS, 1994).

Aderir a essa estratégia significa uma reversão da posição do trabalhador diante do risco. De vítima passiva da experiência do medo, o trabalhador adota uma posição viril e exhibe atitudes de desprezo e combate aos riscos do dia-a-dia, como a desqualificação das dificuldades do trabalho, a realização de persistentes demonstrações de coragem e o disfarce da experiência de sofrimento. A necessidade de se manter no emprego, proteger-se contra o intenso sofrimento causado pelas situações destrutivas e o receio de ser excluído do coletivo por não ser reconhecido como verdadeiro “homem” levam muitos a aceitar colaborar com ações *viris*, reforçando assim as práticas de violência, dominação e injustiça (DEJOURS, 1994).

A estratégia defensiva viril denuncia a moldagem dos corpos dos trabalhadores que precisam se tornar “fortes” para a organização com um objetivo final: defender e proteger o dinheiro. Não coincidentemente, os trabalhadores recebem das organizações de trabalho descontos em centros de atividade física como uma maneira de os incentivar e induzir a melhorar o seu condicionamento físico. Nessa perspectiva, existe uma cobrança da organização em relação ao corpo do trabalhador. Não são só os carros-fortes precisam ser blindados: nesse contexto, diante da estratégia defensiva viril, o corpo também necessita se constituir como blindado (do risco, do medo e do sofrimento).

Nessa perspectiva, percebe-se que a força não ganha lugar somente no corpo, mas também no comportamento, na conduta e na forma de agir. Um homem viril não pode demonstrar a sua fragilidade, visto que isso seria reduzi-lo à feminilidade diante de uma sociedade machista. A virilidade passa a ser considerada como uma virtude, e ser reconhecido como um homem viril significa fazer o “trabalho sujo” da organização, tornando-se, assim, “colaborador” do sofrimento e da injustiça. Abster-se dessas práticas é prova de fraqueza e de covardia, levando o trabalhador a ser excluído no contexto de trabalho. Mesmo não sendo considerada como uma virtude em nenhum tratado de filosofia moral, a virilidade é sempre vista como um valor, um atributo sexual. Apesar das críticas sociais, homens e mulheres, em sua maioria, ainda estabelecem uma associação entre a virilidade e a identidade sexual masculina (DEJOURS, 1999).

A estratégia defensiva da virilidade vai ser adotada pelos trabalhadores de transporte de valores e se evidencia por meio de uma conduta violenta. A virilidade ainda não se mostra apenas nas condutas ou nos comportamentos. Ela irá ser revelada na ordem do discurso, este sendo baseado no domínio e na agressividade. Segundo Dejours (1999), quando existe uma pressão para superar o medo, os processos psíquicos coletivos apelam mais para uma virilidade defensiva do que para a coragem moral. Para continuar a atividade frente a um contexto de ameaça, o comportamento violento será adotado:

Eu era violento. Eu já tiroitei com um cara na rua e uma vez quase matei um inocente. Eu cheguei a carregar a minha arma e botei no peito do cara. E o cara era um advogado que estava saindo do escritório dele para pegar o carro que estava com a família dele atrás do carro-forte, uns dois carros atrás. Só que ele iria passar bem aonde eu estava, na Assis Brasil, que é violenta, a gente com a adrenalina a mil, né? E eu disse para o cara “Para um minuto, por favor”, e o cara não ligou para mim, entendeu? Daí eu disse para ele “Para um minuto”, o meu chefe estava vindo com o dinheiro. “Só um minuto, cara”, e aí o cara veio para cima de mim, assim. Eu peguei minha Calibre 12 e coloquei no peito dele e disse “Para, senão eu vou te matar”. O cara ficou louco. A mulher dele estava atrás e disse “Não mata ele por favor, ele é o advogado ali de cima”, e eu disse “Não te mete se não eu vou te estourar”. Meu deus do céu, tu tem que ver o meu arrependimento depois, mas na hora é o que eu pude fazer, entendeu? (Entrevista Individual).

Eu era tipo assim “porra louca” porque eu chegava nos lugares, eu mandava as pessoas correrem, trabalhava com os caras e eles chutavam, colocavam bronca, a gente brigava, agora não dá mais para fazer isso então eu oriento, né. Bah meu, a pessoa não tem culpa de estar ali nesse momento (Entrevista Individual).

Aquela vez em Caxias que um chefe de equipe desceu para coletar o dinheiro em uma loja, aí quando voltou um cliente qualquer chamou ele e disse “Ah, tu é machão porque está armado” só falou uma besteira, besteirinha. Ele chamou a equipe para dentro do caminhão, pegou o malote, descarregou, tirou o colete, tirou o armamento e meteu o cara a pau (Entrevista Coletiva).

Além disso, esse comportamento não se restringe somente à organização, ele é reproduzido nas relações familiares, conforme mencionado pelos trabalhadores. Outra particularidade advinda da estratégia defensiva da virilidade é a incidência de separações conjugais entre os trabalhadores do carro-forte, visto que o estresse advindo dos conflitos vivenciados no cotidiano de trabalho será expandido para seus relacionamentos afetivos. De acordo com Dejours (2008a), essa estratégia defensiva coloca sistematicamente os trabalhadores em desequilíbrio em relação à estrutura familiar, já que, para manter essa estratégia em funcionamento, muitos trabalhadores permanecem solteiros e convivendo entre homens. Quando possuem uma família, ficam no botequim, por vezes, voltando tarde para casa:

[...] Vamos supor, eu me estresso ou brigo com a própria chefia por não estar de acordo com um certo tipo de coisa que eles apresentam, e aí a gente chega em casa, claro que não é meu caso porque eu sou bem tranquilo, mas tem gente que chega em casa que eu sei, e a esposa vai conversar e não quer conversar, já saí com palavras mais ríspidas e aí já dá briga, né? Já dá aquela discussão. Eu sei de colegas meus

que estão constantemente discutindo em casa devido ao trabalho (Entrevista Individual).

[...] Ali na empresa tem muitas separações, mês passado eu fiquei sabendo de 2 pessoas que se separaram (Entrevista Individual).

[...] Outros escapes é ir para a noite (Entrevista Individual).

A estratégia defensiva da virilidade faz com que o trabalhador de transporte de valores construa, em relação a si mesmo, uma imagem e conduta heroica, percebendo-se como “invencível”, “imbatível”, “inabalável”, não conseguindo admitir e reconhecer quando precisa de apoio dos pares. Recuar e admitir que precisa de ajuda recebe, no coletivo, a conotação de fraqueza e frequentemente é visto como motivo de vergonha ao trabalhador.

Tem muitos que se acham que são heróis, entendeu? Isso tem bastante. Tanto que é que dificilmente eles pedem ajuda. A maioria pede apoio, pede força. Mas tem muitos que não pedem força e querem fazer aquilo da cabeça deles (Entrevista Individual).

Nesse sentido, a estratégia defensiva viril condiciona o trabalhador de transporte de valores à negação dos riscos no trabalho, bem como à naturalização do uso de armamentos quando se identifica como “super-herói”. Quando questionado aos trabalhadores como se sentiam ao utilizar armas, todos relataram que era algo “normal”. Assim, mais do que um instrumento de trabalho, o armamento pode ser visto socialmente como uma maneira de legitimar essa virilidade. A naturalização do armamento impede que o trabalhador perceba os riscos existentes quando o compara com outro instrumento qualquer de trabalho que não oferece riscos. Além disso, alguns trabalhadores trouxeram que o uso da arma traz a sensação de segurança e proteção, como se pudessem se defender do risco externo. No entanto, não parecem considerar o risco que a própria arma traz para si, por meio dos acidentes de trabalho e até mesmo quando a utilizam de forma autodestrutiva.

Sobre o armamento eu me sinto seguro, me sinto protegido. Ah eu não sei, eu sei que eu me sinto dono de mim, é o que eu sei fazer. Gosto de armamento, gosto de munição (Entrevista Individual).

Para mim é tranquilo, é muito tranquilo usar armamentos. É como eu pegar uma caneta. Eu manuseio ela como se fosse uma caneta. Para mim é muito tranquilo. Eu não tenho pavor nenhum (Entrevista Individual).

A gente sabe que ela é um equipamento de trabalho, né? Assim como tem muitas pessoas que têm uma marreta, uma enxada, uma foice, a gente tem uma arma e seria usada somente em extrema necessidade, pois sabemos o estrago que faz (Entrevista Individual).

Frente à estratégia defensiva viril, os trabalhadores irão adotar a **estratégia defensiva da racionalização** dos processos de trabalho. Para não perder seu lugar dentro da organização, o sujeito irá se ver confrontado com o sofrimento ético e moral do trabalho, ultrapassando esses

fatores e limites como uma maneira de legitimar tal virtude (DEJOURS, 1999). Dentro da estratégia de racionalização, percebe-se que em alguns momentos os trabalhadores contribuem para o “trabalho sujo” que os inflige de diversas maneiras, minimizando a realidade que os faz sofrer.

Um exemplo disso é a atitude em relação às metas. Ainda que identificadas como um recurso utilizado de maneira corrupta e em benefício da organização, alguns trabalhadores demonstraram o esforço em achar justificativas e dar compreensão a esse tipo de conduta. Nesse sentido, na racionalização, o sujeito se utiliza de um raciocínio lógico para explicar atitudes e ações que na verdade são inaceitáveis, para tornar coerente aquilo que não o é. Como estratégia defensiva, a racionalização será um recurso utilizado de maneira inconsciente para adaptar e amortecer os impactos, desejos e sentimentos inaceitáveis pelos trabalhadores:

É que a meta chega a quase ser um desafio, quando tu tem que cumprir até tal hora, é um desafio. Logo que começou, a gente ficava frustrado porque roteirizavam muito apertado e eu pensava que a gente não ia conseguir. No meu caso, hoje não mais, porque eu vejo de uma forma diferente. Então eu saio de manhã e não olho muito pelo que eu tenho que cumprir, eu simplesmente vou ter que fazer esse serviço aqui. Eu não vou fazer ele nem mais rápido nem mais devagar, eu vou fazer dentro do tempo que eu acho que eu tenho que fazer, né (Entrevista Individual).

Eu sempre lutei pelas metas dentro da empresa, mas a empresa nunca colocou nesses 23 anos que eu estou lá. Sabe por quê? Tem peixaria, lá dentro do miolo, acho que isso é em todas as empresas, eu acho. Enquanto o cara que tem o mesmo cargo que eu pega uma rota que faz um ou dois serviços, ele se estressa menos que eu, que pego 20 rotas em um dia. E aí tu vira a semana e ele continua fazendo um ou dois serviços. Ele não vai se estressar com um ou dois serviços, mas eu que faço 20 e tenho que tirar tu da fila e tu vai dizer “Ah vai te foder, some daí”. Cara, ele não se estressa, e eu me estresso, não sei se tu me entende? Então há conflitos geral, em tudo. Se tivesse uma meta, por exemplo assim, eles dizem que o serviço tem que ser igual para todos, está me entendendo? Mas não é igual para todos. Se eles tem lá os computadores, a chefia tem toda a modernidade, eles poderiam fazer um ranking das equipes que mais trabalharam e por exemplo, esse cara que cumpriu a meta, vai ganhar um bloco de ticket que seja, e o cara que só fez um ou dois serviços e está ali na vida boa não faria, mas ele iria cumprir em um ano, no outro ele já iria falar com o chefe “Vamos trocar, me deixa aqui para eu fazer mais serviços” e dosar, dar uma equilibrada né, seria uma boa (Entrevista Coletiva).

Acompanhada da estratégia defensiva viril e da racionalização, outra estratégia defensiva evidenciada pelos trabalhadores é **a estratégia de negação do medo**. Ainda que a vivência do medo exista, raramente ela aparece à superfície e é possível ser reconhecida. Isso considerando que, se o medo não fosse neutralizado, se pudesse aparecer a qualquer momento durante o trabalho, os trabalhadores se sentiriam incapacitados em continuar com suas tarefas. Nesse sentido, existe um sistema defensivo coletivo destinado a controlar o medo. Nesse sistema, ninguém pode ter medo, ninguém pode demonstrá-lo e nunca se deve falar em perigo,

acidente e medo (DEJOURS, 1992). Portanto, falar sobre o medo é lembrar que o perigo no trabalho existe, tornando as tarefas ainda mais difíceis de serem realizadas.

Nessa perspectiva, reconhecer que o medo existe não quer dizer que ele poderá ser paralisante, na medida em que o medo também poderá ser protetivo ao trazer consciência e cautela sobre a própria fragilidade e os riscos do trabalho. No caso dos trabalhadores de transporte de valores, a negação do medo é uma estratégia utilizada a fim de neutralizar os riscos do trabalho e, apesar de ser uma estratégia necessária, negar o medo e conseqüentemente o sofrimento, fará com que o trabalhador ignore a sua vulnerabilidade frente aos riscos. Em relação ao medo, percebeu-se que os trabalhadores se contradiziam em suas falas: em alguns momentos tornam o medo explícito e, em outras situações, reprimem esse medo que precisa ser contido para suportar o trabalho.

O medo faz parte do ser humano. Só que eu penso que, se eu tivesse medo, eu não me vestia e não entrava em um carro-forte. Eu respeito quem entra (Entrevista Individual).

Sinceramente, eu acho que o medo te mantém vivo e atento. Eu acho que a partir do momento que não sente medo, tu começa a pegar uma autoconfiança tão grande que no dia que acontecer alguma coisa talvez nem irá ver (Entrevista Individual).

[...] Eu como já tenho uma certa experiência, eu já não tenho aquele medo, eu sei que pode acontecer, tem que ter o cuidado e tudo, e cuidar para não ser assaltado, mas aquele medo de querer sair, isso aí eu não tenho, porque eu sei que a minha função é arriscada, eu estou na linha de frente ali e estou correndo risco, isso aí é fato, é assim que eu vejo (Entrevista Individual).

[...] Claro que dava medo também né, não vou dizer que não dá medo porque dava medo. Tu imagina viver 24 horas assim, tenso, mas a gente é profissional, né, porque recebemos treinamento, reciclagem, passamos por vários processos. Então com certeza a gente está sabendo o que estava fazendo, então a gente continua no mesmo objetivo, né, do que está fazendo (Entrevista Individual).

Quando questionado a um dos entrevistados sobre qual era a sensação de enfrentar os riscos constantes e iminentes no trabalho, o mesmo trouxe novamente o que já havia sido evidenciado sobre a utilização do armamento, nomeando como algo “normal” ou “natural” do trabalho. Considerar que esse seja um trabalho como qualquer outro faz com que o trabalhador ignore as especificidades e particularidades dos riscos enfrentados nessa categoria profissional, e negue o medo frente ao risco e o sofrimento advindo destes fatores:

Ah, eu sou bem tranquilo quanto a isso. Eu não tenho sentimento assim de ficar toda hora pensando. Eu já saio para rua para trabalhar sabendo do risco que eu estou correndo. Eu saio normal. Eu tenho que ter o cuidado de trabalhar. Mas eu não fico toda hora pensando. Tu sabe que tu corre esse risco mas tu não pode estar matutando aquilo ali toda hora pensando que vai ser assaltado. Isso é normal do teu trabalho. Se não tu não consegue trabalhar, tu enlouquece, né? Tem vezes, dependendo da

época do mês, quando tem mais serviço, que tu está atendendo mais clientes, tipo início de mês, tu fica um pouco mais estressado, por causa do andamento e da quantidade de trabalho que tu tem, mas falando por mim, porque cada pessoa tem um modo de despertar esse sentimento, tu fica estressado por conta do ritmo de trabalho daquele momento, mas fora isso é tranquilo o dia-a-dia (Entrevista Individual).

Junto ao medo, a **estratégia defensiva de estar em alerta e vigília** constantes receberá lugar no trabalho dos profissionais de transporte de valores. O medo e a ansiedade advinda dele estão intrinsicamente relacionados, visto que a existência da ansiedade implica, também, a existência do medo (seja ele explícito ou implícito). A “tensão nervosa”, presente na atividade dos trabalhadores de transporte de valores, faz com que os trabalhadores passem a enxergar perigo iminente não somente durante a jornada de trabalho, mas em todos os lugares onde transitam.

Medo eu nunca vivenciei, mas adrenalina sim, quando a gente vai entregar um valor, é bem presente esse sentimento. Medo eu nunca tive, nunca tive essa sensação, graças a Deus. Medo não, só receio (Entrevista Individual).

A ameaça real do risco que origina esse medo faz com que os trabalhadores desenvolvam pensamentos recorrentes de que possam estar sendo perseguidos ou que podem vir a ser sequestrados e assaltados, sobrepondo a isso um “cuidado” excessivo e obsessivo para com a própria segurança e da família. A iminência do risco faz com que os trabalhadores, por vezes, tenham dificuldades para reconhecer e diferenciar o risco real do risco suposto, havendo uma difusão entre esses riscos – por não conseguirem traçar um perfil único dos assaltantes:

Eu sempre digo que para nós todo mundo é suspeito. Tu não descarta nem uma criança e nem uma senhora, mas às vezes, devido o fato de ter muita gente, tu chega em um lugar e tu não tem como cuidar 30, 40 pessoas em uma sala de autoatendimento. Então tu vai ter que descartar alguém. Com o tempo tu pega essa percepção e pensa “eu vou ter que descartar lá e vou me ater em alguém que realmente parece suspeito”. E isso a gente leva pra fora dali. Tu fica tão pilhado que dificilmente tu vai entrar na tua rua sem ver que carros estão estacionados, sem cuidar que placas de carro são aquelas ali, sem ver quem está dentro do carro (Entrevista Individual).

O risco é iminente, né? Tu desconfia até da sombra. Tu desconfia de uma criança de 13 anos, tu desconfia de uma senhora, tu desconfia de qualquer pessoa. A gente está na rua e está carrancudo. Um colega meu tomou um tiro de um guri de 14 anos. O menino estava brincando e quando vimos era um assalto, ninguém deu bola para o guri (Entrevista Individual).

Além disso, os trabalhadores mencionam que esse estado de alerta é constante, e se torna difícil se dissociar desse estado quando estão fora do trabalho. A desconfiança em relação à população faz com que os trabalhadores precisem manter um estado permanente de vigilância, não somente sobre o dinheiro, mas sobre si e sobre a família:

A gente tem que estar sempre atento, sempre em alerta (Entrevista Individual).

[...] Na empresa o serviço da gente não é braçal, mas a mentalidade da gente, a tua cabeça está sempre a milhão, sempre, sempre, sempre. E tu vicia, tu está preocupado com tudo, com tudo que acontece, porque mesmo eu não estando trabalhando dentro do caminhão, quando eu saio com a minha família que eu paro o carro eu estou sempre de olho, cuidando, eu acho que isso é já é da profissão da gente, por causa que muitas coisas até a minha esposa não enxerga, não vê o perigo, não tem a noção, né? Então quando a gente sai eu estou sempre mostrando para ela, sempre instruindo ela e a minha filha para não deixar portão aberto. Bah, eu com a minha segurança com a segurança da minha família, eu sou assim [suspiros]. Não sei se isso é pelo que eu passei, mas eu sou desconfiado, eu desconfio de tudo, estou sempre atento, procuro ficar atento em tudo, entendeu? (Entrevista Individual).

Outra fala referida por um entrevistado é sobre o quanto a organização do trabalho, por não investir na segurança do trabalhador, coloca-o em risco e. conseqüentemente. contribui para o aumento de sua adrenalina e ansiedade. O trabalhador de transporte de valores, por assumir outras atividades além do transporte de valores (tais como abastecer as máquinas de dinheiro e contar os numerários), sente-se ainda mais exposto ao risco, ocasionando em ansiedade:

Tem situações que a empresa me põe a isso. Por exemplo, tem lugares que eu vou tirar 300 mil reais em uma máquina, e essa máquina está aqui, só que ela é dentro de um supermercado, dentro desses saque-pague da vida de Alvorada, e as pessoas vão comprar, eles passam, batem com o joelho em ti ou uma sacola em ti e tu está com a chave porque tu tem que tirar o dinheiro, está no contrato da empresa. Como é que eu vou saber se não é assaltante? Então daí a adrenalina pega, eu fico brabo e penso: por que estou passando por essa situação? Tem vários relatos de colegas que morreram ou sofreram um assalto, mas porra, eu estou em defesa, no momento em que me abaixo na máquina, eu não sei quem vem na minha direita, quem vem na minha esquerda ou passa nas minhas costas, se o cara vem e coloca um revolver em mim, já era né. Nada vai garantir a minha vida, concorda? Aí a minha adrenalina fica a mil. Aí eu penso, porra, se eu fico olhando para cá, olhando para lá, olhando para as costas, eu não vou fazer meu serviço direito, se falta um real, 10, 20 ou 30, que eu deixe na máquina ou não prestei atenção no que eu fiz, eu vou ter que prestar conta para o meu chefe que me cobra e pergunta: por que que o teu nome está aqui? Falta tanto. A cabeça da gente pira. Quando a adrenalina pega mesmo, é brabo de segurar (Entrevista Individual).

Essa estratégia defensiva se demonstra tão inconsciente que traz ao trabalhador uma outra percepção: de que esse estado de alerta poderá trazer benefícios e cuidados consigo mesmo, e não o contrário. Nesse sentido, o trabalhador ao mesmo tempo em que se livra do risco físico ao adotar essa estratégia defensiva, não se livra do sofrimento psicológico advindo desse estado permanente de alerta e ansiedade que lhe priva do ócio, do descanso e do relaxamento.

[...] Eu só relaxo quando eu estou em casa, depois de uns 40 minutos. Quando eu estou no mercado, estou desconfiado e olhando, e por um lado isso é até bom, porque que eu evito assaltos no meu carro, comigo e com a minha família, isso é prevenção, né? Tu não relaxar, tu ver lá adiante o que pode acontecer (Entrevista Individual).

Nessa perspectiva, para lidar com esse estado de alerta, com o sofrimento e consequentemente com o adoecimento somático do trabalho, os trabalhadores irão encontrar recursos que servem para “anestesiá-los” os efeitos colaterais do trabalho sobre o corpo. **O uso de substâncias psicoativas como estratégia defensiva** é um recurso utilizado recorrentemente pelos trabalhadores para lidar com o adoecimento no trabalho e fugir da realidade. De acordo com Lima (2010a), recorrer às drogas, sejam elas lícitas ou ilícitas, pode servir como uma ferramenta de integração social e, consequentemente, suportar o trabalho e suas demandas excessivas.

A substância psicoativa é definida como toda e qualquer substância que o sujeito utilize e que atua no sistema nervoso central, alterando o humor, a consciência, a autopercepção, a cognição e a função cerebral (PULCHERIO; BICCA; SILVA, 2002). Nesse contexto, o uso das drogas lícitas (medicamentos, bebida alcoólica, cigarro), que de praxe já é aceito socialmente, será expandido para o contexto do trabalho. Além disso, observa-se o uso de substâncias psicoativas em situações mais severas com o uso de drogas ilícitas como, no caso desta pesquisa, o uso de cocaína pelos trabalhadores de transporte de valores.

A tendência social em querer banir o sofrimento por meio da patologização da vida e dos diagnósticos equivocados enfatiza o uso recorrente das substâncias psicoativas como uma maneira de ofuscar os processos de saúde/doença no trabalho e de desqualificar o sofrimento (BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2004). A medicação indiscriminada, realizada pelos trabalhadores através do uso de medicamentos sem prescrição médica, é evidenciada pelos trabalhadores de transporte de valores. Esses indivíduos irão utilizar analgésicos, relaxantes musculares, anti-inflamatórios, entre outras medicações para o tratamento de adoecimentos ocupacionais. Além disso, alguns trabalhadores mencionam a busca por tratamento psiquiátrico de maneira individual, fazendo uso de antidepressivos:

Todo mundo anda com uma bolsinha de remédios. Relaxantes musculares todo mundo tem um kit (Entrevista Coletiva).

[...] A gente sabe que tem gente que utiliza medicação e a medicação é uma droga prescrita (Entrevista Individual).

Tem colegas que ficam doentes [...] Colegas tomando medicamentos, isso acontece muito. Tem colega que toma remédio controlado por causa de estresse, entendeu? A gente percebe, até porque tu estás convivendo com ele no dia a dia e tu acaba vendo. Pode ter relação com o trabalho, pode ter relação com a família. O teu dia a dia tu acaba levando para o trabalho, tu misturas e acaba passando por um problema né. Tanto na vida profissional quanto na vida pessoal (Entrevista Individual).

Freud, em sua obra “O mal-estar na civilização” (1927-1931), menciona que o sujeito é capaz de utilizar diversos recursos na busca de obtenção do prazer e evitação do desprazer e do

sofrimento. Nesse sentido, observou-se que alguns trabalhadores de transporte de valores, além de utilizarem medicações de maneira abusiva, também se apoiam em outros tipos de drogas socialmente aceitas (álcool e cigarro), e ainda em drogas mais perigosas como a cocaína.

O que Dejours (1999) constatou com os trabalhadores da construção civil pode ser comparado com o trabalho dos profissionais de transporte de valores, visto que ambas profissões enfrentam riscos. Para Dejours (1999), quando o trabalhador exerce uma profissão que irá colocar sua integridade em risco, precisará lutar contra o medo por uma estratégia que consiste em agir sobre a percepção do risco. Tais estratégias tendem a agravar o risco ao invés de limitá-lo, funcionando apenas em relação à percepção do risco – que tais estratégias visam extinguir da consciência. O uso difundido do álcool será um poderoso sedativo do medo. A recusa do uso social do álcool com os colegas ou qualquer outra atitude que denote medo são consideradas ações relacionadas ao fracasso – e não um indicativo de sofrimento e ansiedade.

O alcoolismo, as drogas, isso acaba sendo um escape. Depois que implantaram o bafômetro e começaram a fazer o exame toxicológico, diminuiu consideravelmente. Mas quem tem 20 anos de empresa, com certeza conviveu com colegas que usavam drogas, que consumiam bebidas alcoólicas durante o horário de expediente, e é uma fuga [...] (Entrevista Individual).

Os entrevistados ainda mencionam que existe uma prevalência do consumo de cigarro entre os trabalhadores, sendo uma alternativa frequentemente utilizada para conter a ansiedade. O tabaco pode ser considerado uma substância psicoativa. Isso porque o seu componente psicoativo, a nicotina, apresenta propriedades de reforço positivo e de adição, as quais irão contribuir com efeitos estimulantes ao sistema nervoso central. Em termos comportamentais, esses efeitos irão repercutir através do aumento da atenção, deixando o trabalhador em estado de vigília, reduzindo a ansiedade e a tensão. No entanto, o tabagismo é hoje um dos principais problemas de saúde pública, visto que o uso de cigarro/tabaco irá aumentar ou agravar doenças cardiovasculares, doenças pulmonares dentre outras doenças, tornando-se totalmente prejudicial à saúde (SADOCK; SADOCK; RUIZ, 2017).

Em suas falas, os trabalhadores denotam que o uso do cigarro é recorrente, sendo utilizado devido ao aumento da ansiedade oriunda do trabalho. Ainda, demonstram que o dinheiro advindo do trabalho se torna insuficiente para o sustento dos vícios, o que dificulta a ação de lidar com grandes quantias de dinheiro sem o destinarem para o consumo de drogas. Isso se torna um desafio:

O cigarro é o pior. Eu vejo o desespero dos meus colegas por fumar, mordendo os dedos (Entrevista Individual).

Tu sabe que o valor que a gente transporte é muito alto, é muito alto. Eu não fumo, mas muitos colegas fumam e as vezes não tem dinheiro para comprar uma carteira

de cigarro, e transportando milhões, isso aí a tua cabeça pode entrar em parafuso, entendeu? (Entrevista Individual).

Além de assumirem o uso constante de álcool ou cigarro, alguns trabalhadores mencionaram o abuso de substâncias psicoativas ilícitas ainda mais perigosas, como o uso de cocaína. Conforme ressaltado por um dos entrevistados, houve a incidência de um colega que se tornou dependente químico, vindo a falecer posteriormente. O que é importante destacar é que, ainda que a organização tenha fornecido apoio nessa situação, evidentemente esse adoecimento só passa a ser reconhecido quando o trabalhador, em última instância, vê-se impedido de conseguir exercer o trabalho. Nessa perspectiva, não há um manejo antecipatório sobre o sofrimento de forma preventiva ao adoecimento. O adoecimento só é remediado quando já está em seu estágio final, por meio da medicação e da internação.

No transporte de valores as pessoas adoecem e usam muitas porcarias, se revoltam, acabam indo para outros lugares que não devem. Tem o uso de drogas de vários colegas. A gente perdeu um colega e a empresa deu até uma ajuda, nesse lado foi bom. O internou por 6 meses mas não adiantou, ele recaiu novamente. E mataram ele há 3, 4 anos. Eu não digo só a cocaína, tem de tudo assim (Entrevista Individual).

Outro fator observado é a responsabilização do trabalhador pelo abuso de drogas e uma isenção da organização quanto a isso. A introjeção de que o trabalho precisa ser visto como fonte de realização e prazer faz com que o trabalhador não consiga reconhecer seu processo de sofrimento e adoecimento como advindo do trabalho. Desse modo, podem ocorrer dois processos: a responsabilização do próprio trabalhador em relação ao adoecimento, como se o mesmo fosse o causador dele; ou a alienação e o desconhecimento sobre o adoecimento e, conseqüentemente, sobre seus efeitos nocivos à saúde decorrentes da utilização da estratégia defensiva do uso de substâncias psicoativas.

Eu acho que isso depende da pessoa e não da empresa, tem pessoas que bebem, que não se cuidam (Entrevista Individual).

Problemas de saúde graças a Deus eu não tenho, embora não vou lhe mentir, sou fumante (Entrevista Individual).

Percebe-se que todas as estratégias evidenciadas pelos trabalhadores e construídas a partir da análise da pesquisadora giram em torno da primeira estratégia mencionada nesta pesquisa: a da virilidade. A racionalização, a negação do medo, o estado de alerta e o abuso de substâncias psicoativas parecem, de certa maneira, interligados à estratégia defensiva viril, esta que condiciona o trabalhador a inverter simbolicamente o risco e desafiá-lo. Esse conjunto de estratégias estão articuladas a normas e valores que privilegiam a força, a coragem e a

invulnerabilidade, levando o trabalhador à negação do perigo para continuar enfrentando o cotidiano de trabalho (DEJOURS, 2008a).

Apesar dos trabalhadores de transporte de valores assumirem que os riscos são iminentes no trabalho, precisam adotar tais estratégias para conseguir realizar as atividades previstas pela organização. Isso envolve a negação do perigo e a recusa da realidade. De vítimas passivas expostas ao risco, os trabalhadores se tornam os desafiadores dos próprios perigos quando tentam provar a virilidade para a organização do trabalho (DEJOURS, 2008a). Nessa perspectiva, os trabalhadores precisarão adotar estratégias de resistência, buscando encontrar alternativas para a transformação do sofrimento em prazer no trabalho.

4.2.2.2 As estratégias de resistência

Nesta investigação, ao mesmo tempo que as estratégias defensivas foram evidenciadas e amplamente discutidas, foi identificada pelos pesquisadores um outro tipo de estratégia: a de resistência. Esse conceito, utilizado com base em pesquisas anteriores (PEREZ, 2017), surge com o intuito de demonstrar os recursos utilizados pelos trabalhadores não somente para suportar o sofrimento no trabalho, mas para continuar investindo nessa atividade. De acordo com Perez (2017), as estratégias de resistência se referem ao ato do trabalhador resistir ao sofrimento causado pelo trabalho – ainda que tais estratégias não modifiquem a organização do trabalho, não podendo, portanto, ser consideradas estratégias de enfrentamento. No entanto, diferentemente das estratégias defensivas, elas não produzem alienação nos trabalhadores, sendo menos primitivas e mais conscientes.

Enquanto as estratégias de enfrentamento provocam uma mobilização subjetiva entre os trabalhadores, as estratégias de resistência não necessariamente possibilitam alguma mudança na organização. Também não implicam diretamente o estabelecimento de laços cooperativos, visto que, na maioria das vezes, irão se desenvolver como uma saída individual do trabalhador ao invés de uma forma coletiva adotada pelo grupo (PEREZ, 2017). Nesse sentido, as estratégias de resistência seriam criadas de maneira positiva, com o objetivo de lidar com o sofrimento e evitar o adoecimento pelos trabalhadores. No caso deste subeixo, as estratégias de resistência foram reconhecidas tanto de maneira individual quanto coletiva pelos trabalhadores, destacando-se as seguintes estratégias: o humor; o compartilhamento das vivências de sofrimento; os laços de solidariedade e cooperação; as atividades de lazer e o acompanhamento psicológico e psiquiátrico.

Iniciando-se pelo **humor**, os trabalhadores trazem que uma estratégia de resistência seriam as brincadeiras que costumam fazer cotidianamente no trabalho. O riso seria uma maneira de descontração que os trabalhadores encontram para se conectar e se relacionar entre si e, por vezes, uma tentativa de resistir às adversidades presentes no trabalho que provocam sofrimento. Ainda que em algumas situações seja uma alternativa para fugir do sofrimento, o riso e as brincadeiras servem como uma estratégia de compartilhamento das vivências entre os trabalhadores.

A gente tem colegas que passam o dia todo rindo e brincando mas no fundo estão tristes, frustrados (Entrevista Coletiva).

Tu tem que ter uma cabeça boa para trabalhar no transporte, eu brinco com o pessoal, a gente conversa, dá risadas e coisa assim, mas para poder se distrair, porque se tu vai encasquetar no que tu está transportando, tu acaba enlouquecendo. (Entrevista Individual).

Embora que não haja espaços coletivos de discussão, os trabalhadores procuram alternativas por meio da estratégia de resistência do **compartilhamento das vivências de sofrimento** através dos espaços informais. Apesar da alternância e rotatividade das equipes, como os trabalhadores passam a maior parte dentro dos carros-fortes, criam vínculos e utilizam o caminhão como um espaço para compartilhar suas angústias. Quando esse sofrimento pode ser compartilhado, percebe-se uma elaboração dos trabalhadores sobre ele, e a capacidade em transformar o sofrimento patogênico em criativo.

Eu vou dizer, doutora, a gente pediu para salvar vários órgãos aqui dentro, em termos de problema familiar, problema de empresa, problema de religião, problema de colegas. A gente trabalha entre 4 caras, 4 cabeças, 4 pessoas diferentes. Imagina trabalhar 10 horas sem ninguém conversar um com o outro? Isso aí envolve vários assuntos. Tudo que eu falei, familiar, religião, empresa e coleguismo. Eu percebo por mim, às vezes eu sei que eu não estou bem e eu percebo isso no meu colega, eu digo: “cara, procura um profissional” (Entrevista Individual).

[...] Às vezes tu chega meio triste e se pergunta: “O que houve aí meu?”. “Não houve nada”. “Não, tu não é assim”. “Ah, briguei em casa”. “Ah, então tá beleza, vamos tomar um mate no caminho” (Entrevista Individual).

[...] A gente conversa muito um com o outro, tentando ajudar, tentando apoiar quando precisa. Ali na empresa uma coisa tem de bom, que quando um colega precisa, todos os outros colegas se unem e tentam ajudar, entendeu? (Entrevista Individual).

A estratégia de resistência por meio dos **laços de solidariedade e cooperação** também foi um aspecto evidenciado pelos trabalhadores nas entrevistas. O processo de construção do coletivo está diretamente ligado às condições para cooperação no trabalho, por meio da visibilidade, da confiança e dos espaços de discussão. A visibilidade implica que o trabalhador fale sobre o trabalho real entre os pares e, conseqüentemente, crie laços de confiança que

possibilitam que as informações estejam seguras entre os trabalhadores. É por meio do produzir e do viver junto que os trabalhadores poderão construir uma mobilização subjetiva para transformação do sofrimento em prazer, reivindicando por mudanças na organização do trabalho (LIMA, 2013).

No entanto, estudos recentes apontam para uma desestabilização dos laços afetivos no trabalho, o que se torna um sintoma de alienação dos trabalhadores, propiciando sofrimento e adoecimento. Nas novas formas de gestão, o individualismo, o produtivismo, o excesso de metas inatingíveis e a intensificação dos ritmos de trabalho direcionam o trabalhador a romper com os elos de confiança, bem como enfraquecer seus vínculos e não expor suas fragilidades diante do grupo. Assim, o trabalhador passa a viver só e a trabalhar só (GHIZONI; OLIVEIRA; CANÇADO, 2013).

No que se refere aos trabalhadores de transporte de valores, percebe-se um esforço para manter com os laços afetivos no trabalho. Conforme mencionado pelos trabalhadores, existe uma preocupação em conseguir criar um apoio mútuo entre si, o que se torna um dos fatores de resistência no trabalho e possibilita a transformação do sofrimento em prazer. Pela falta de espaços coletivos de fala e escuta dentro da organização, observa-se que os trabalhadores encontram seus próprios recursos para serem escutados por meio de espaços informais que eles mesmos criam, dentro e fora do carro-forte, destacando-se: as partidas de futebol, a hora do café e as conversas durante a jornada de trabalho no carro-forte.

Quando questionado a um dos trabalhadores do que ele mais sentia falta no transporte de valores, mencionou a amizade, as trocas e o compartilhamento. Por ter sofrido três assaltos consecutivos e ter desenvolvido uma série de complicações de saúde, tanto a nível emocional quanto a nível físico, esse trabalhador pediu para trocar de função, passando a atuar de maneira interna. No entanto, por conhecer a realidade de trabalho dos guardas de valores e por tê-la experienciado anteriormente, demonstra uma preocupação em facilitar os processos de trabalho para que se torne mais acessível aos colegas:

Do que eu mais sinto falta? Do serviço, da parceria, das amizades. Porque hoje eu enxergo os dois lados, quando como eu te falo, quando eu estava no caminhão, quem dava o suporte para nós era o pessoal lá de dentro, que é o que eu faço hoje. Então bah, eu me estresso bastante porque eu procuro dar o suporte necessário que às vezes eu precisava lá na rua e não tinha, entendeu? Por isso que eu me estresso bastante, porque eu procuro fazer da melhor maneira possível, para poder apoiar o pessoal que está lá na rua. Porque eu sei que o pessoal está às vezes com 200, 300 mil reais nos pés lá em uma máquina, e não consegue abrir, e eles precisam de mim, do meu suporte para poder abrir aquela máquina. Então eu procuro fazer o mais rápido possível para tirar ele do risco, amenizar um pouco do risco do pessoal, porque tem colegas que trabalham comigo lá, que a gente até entra em discussão, porque eu tento passar pra eles a situação, porque eles já foram da rota também, só que como estão muitos anos lá dentro, eu acho que esqueceram do que eles passaram lá na rua. Então

eu acho que é isso que falta. Eu já falei para a chefia até para fazer reuniões, para tentar amenizar e agilizar o serviço lá dentro para poder dar um apoio mais importante para o pessoal que está lá na rua, né? (Entrevista Individual).

Outra estratégia de resistência trazida de maneira coletiva pelos trabalhadores são as **atividades de lazer**. Ainda que o tempo fora do trabalho seja aproveitado de maneira individual, essa tem sido uma alternativa recorrente entre os trabalhadores de transporte de valores. A busca por atividades físicas que proporcionam bem-estar é adotada como uma maneira de aliviar a sobrecarga de trabalho. No entanto, observa-se que, por vezes, tal prática não advém de um movimento voluntário do trabalhador que recorre a essa atividade como uma estratégia de resistência, mas é reforçada pela própria organização, que o incentiva a buscar por um centro de atividade física para que mantenha a performance do corpo forte e viril.

Nesse sentido, o sujeito como um todo é condicionado ao comportamento produtivo que não se restringe somente ao espaço físico da organização, visto que esse comportamento se expande para o tempo livre, fora do trabalho. Buscando conservar o mesmo ritmo e as mesmas formas de agir e pensar, o trabalhador se vê dentro de uma lógica movida pela gestão que irá o personalizar e repercutir em sua vida e relações para além do trabalho. Em razão desses fatores, dificilmente o tempo de trabalho e o tempo fora do trabalho poderiam ser dissociáveis, já que estão relacionados entre si (DEJOURS, 1992).

Conforme ressaltado pelos trabalhadores, a atividade física costuma ser um recurso benéfico à saúde e tende a ser uma estratégia para resistir ao sofrimento no trabalho. Nessa perspectiva, a maioria dos entrevistados mencionam que, para combater o sedentarismo e diminuir a ansiedade decorrentes do trabalho, a atividade física se tornará uma válvula de escape necessária para lidar com estes aspectos.

Eu gosto do que eu faço, mas eu há muitos anos, tive que buscar alternativas para ficar. Aí eu fui entender o que que era atividade física, o que que era a caminhada, a corrida, o ciclismo, a academia. Eu pensei que eu teria que procurar alguma coisa para me manter ativo tirando um pouco o foco disso. E no meu caso deu certo. Eu consigo trabalhar hoje, em 25 anos, como se eu tivesse indo trabalhar como se fosse o primeiro dia. Porque eu montei na minha cabeça que eu ficaria até me aposentar, então eu vou ter que procurar alternativas para isso. Então eu acredito que essa pressão para quem trabalha muitos anos que nem eu, se não procurar alternativas, isso realmente acaba afetando. Porque não tem só a pressão do risco, lá dentro tu tem a pressão das metas que tu vai ter que cumprir (Entrevista Individual).

Eu vou na academia todo dia, todo dia de manhã. Isso me faz bem. Se eu preciso estar às 8 horas na empresa, no máximo às 6 da manhã eu vou tomar um chimarrão, tomar café e vou para academia fazer uma hora e depois ir para a empresa (Entrevista Individual).

Eu procuro não ser muito sedentário. Como o nosso serviço é muito estressante e a gente tem um estresse mais mental, eu procuro me exercitar, caminhar, correr, andar

de bicicleta, fazer natação, mas tem colegas que não fazem nada assim e isso acaba trazendo doenças [...] (Entrevista Individual).

Eu estava praticando um esporte que é o futebolzinho e eu notei uma grande melhora, somente ao que diz respeito a resistência física porque a gente é meio sedentário, né? Mas aí parou agora por conta do coronavírus, da quarentena. Mas eu vinha melhorando (Entrevista Individual).

Eu tomei consciência e comecei a fazer caminhadas, coisas que eu fui deixando de lado e o peso ia aumentando cada dia mais, cuidar da alimentação, comer uma salada de noite, não comer muito para não dormir mal. São coisas que a gente vai mudando os hábitos ao longo dos anos (Entrevista Individual).

Ainda, percebe-se um esforço dos trabalhadores em tentar se desconectar do trabalho enquanto estão em suas casas, mesmo que isso não seja totalmente possível, visto que, conforme foi ressaltado anteriormente, é impossível dissociar o tempo no trabalho do tempo fora do trabalho. Alguns entrevistados trouxeram a repetição de falas nas quais evidenciam uma busca constante em se ocupar com outros assuntos que não estejam atrelados somente ao trabalho. O reconhecimento da necessidade dessa estratégia de resistência faz com que alguns trabalhadores adotem esse distanciamento como uma maneira de proteção, pois pensar constantemente no risco do trabalho e no sofrimento advindo destas situações irá tornar esse trabalho paralisante e impossível de ser realizado. No entanto, é perceptível um confronto do trabalhador consigo mesmo quando constatada a luta por uma vida que também faça sentido fora do trabalho.

A gente está sempre pensando no trabalho né? Porque queira ou não queira é o ganha-pão da gente, a gente volta e pensa no serviço. Quando eu saio da empresa, eu faço questão de me desligar para carregar a bateria para o outro dia. Para no outro dia estar lá novo de novo. Porque se eu pensar a noite inteira no trabalho, no outro dia eu vou estar virado em um bagaço, não vou servir para nada. Então nesse momento eu pensei no meu serviço, mas no momento que acabar a entrevista pode ter certeza que eu irei tomar um banho, jantar, dar uma olhadinha na televisão e tentar esquecer do meu serviço. Só vou lembrar amanhã 7:30 da manhã, porque se não acabamos enlouquecendo (Entrevista Individual).

Olha, eu vou falar por mim. Quando eu saio do serviço, eu não quero nem saber o roteiro que eu estava, eu não quero saber de serviço nenhum. Eu chego em casa, eu faço um mate, coloco fogo no fogão à lenha, tenho o meu barzinho que é voltado para aquelas pessoas que são convidadas a dedo e a gente procura falar sobre outras coisas, nada a ver com o serviço. Então eu praticamente me desligo, porque eu criei um ambiente meu aqui particular que não tem nada a ver com a empresa. Também vou dar uma caminhada com a mulher, vamos até o centro e voltamos para dar uma espairecida. E no outro dia que eu for para a empresa, naquela hora em diante que eu bater o ponto é naquela hora que estou na empresa, fora isso, nem faço questão de saber o que está acontecendo para não acumular e trazer para casa problemas, né? Senão fica ruim né, senão eu começo a trazer problemas para casa e acabo brigando com o pessoal (Entrevista Individual).

A partir desses aspectos, pela falta de coletividade e espaços públicos de discussão dentro da empresa, os trabalhadores ainda irão buscar por uma última estratégia de resistência: o acompanhamento psicológico e psiquiátrico. Para lidar com o sofrimento no trabalho, alguns

entrevistados evidenciaram a necessidade de contar com seus próprios recursos, demonstrando que as saídas tendem a serem mais individuais do que coletivas.

A falta de investimentos da organização na saúde mental do trabalhador, que não proporciona espaços coletivos para que pudessem compartilhar as situações de sofrimento e prazer no trabalho, leva o trabalhador a buscar alternativas que, de certa maneira, responsabilizam-no pelo próprio sofrimento e isentam a organização de sua responsabilidade frente a essas situações. Se o trabalhador está em processo de adoecimento psíquico, ele quem precisa realizar o reconhecimento da necessidade de um acompanhamento, visto que a empresa não oferece esse tipo de recurso. Até mesmo nas situações de assaltos, os trabalhadores mencionam não receber apoio e ter que buscar por recursos individuais:

[...] Então, eu não passei por psicólogo e nem psiquiatra. Eu tive que procurar um psiquiatra depois, sozinho, porque eu não tive apoio nenhum ali dentro, isso aí não tem (Entrevista Individual).

Alguns colegas foram assaltados e passaram o resto do dia na delegacia, sem se preocuparem se os caras tinham que comer ou não. Era delegado e inspetor vindo de um lado e do outro, dizendo: Vamos entregar o dinheiro, cadê o dinheiro? Ao invés de pensar: “Vamos levar o cara para a base, chamar uma psicóloga para saber como ele está”, para depois apresentarem eles na delegacia acompanhados de um advogado (Entrevista Coletiva).

Eu vou dizer pra ti, ali na empresa já aconteceu vários assaltos e tem colegas que nunca mais se recuperam. Até tem um colega, ele já foi embora, ele se aposentou e tudo e foi embora, só que ele não pode mais sair na rota e ele ficou trabalhando internamente, aí mandaram embora. Mas ele sofreu um assalto em 1999 e ele nunca mais se endireitou. Cada vez que dava um assalto na rua e ele ficava sabendo, ele começava a chorar, ele se trancava em um canto e começava a chorar. Então nisso aí a empresa pecava né? Eu acho que deveria ter um apoio, tem que ter um apoio para o pessoal (Entrevista Individual).

Eu acho que deveria ter uma preocupação da empresa em dar esse apoio ao funcionário e não esperar o funcionário ter que pedir. Porque tu sabe que não é fácil. Muitas vezes o funcionário tem problemas e fica guardando para si, ele não é capaz de pedir ajuda. São poucos os que se abrem e pedem ajuda (Entrevista Individual).

Desse modo, o uso dessas estratégias construídas pelos trabalhadores se torna uma alternativa para resistir às situações que provocam sofrimento no trabalho. Diante da falta de interesse em investimentos da organização no que se refere às condições e relações de trabalho, os trabalhadores demonstram criar tais estratégias, que servirão como um suporte fundamental frente a desassistência e desamparo em que se encontram. Ainda que as estratégias defensivas e de resistência sejam importantes para que o trabalhador continue atendendo ao trabalho previsto, isso não o impede de se deparar com o sofrimento, o adoecimento e as consequências drásticas em relação à própria saúde.

4.2.3 A relação saúde/doença nos processos de trabalho em transporte de valores

O último eixo temático tem como propósito apresentar o nexo causal entre adoecimento e trabalho, e de que maneira isso trará impactos à saúde mental e física do profissional de transporte de valores. Deste modo, o que busca ser ilustrado neste capítulo é o sofrimento psíquico produzido pelo trabalho, vindo a ser transformado posteriormente em patologias. Importante ressaltar que geralmente o sofrimento é bem controlado pelas estratégias defensivas para impedir que se transforme em adoecimento. No entanto, isso nem sempre poderá ser evitado diante dos modos de gestão atuais que emanam pressões desumanas e determinantes para o desequilíbrio da saúde do trabalhador, não somente pelos riscos do trabalho, mas pelos ritmos acentuados de produtividade, pelo não reconhecimento e pela precarização das condições e relações de trabalho (DEJOURS, 1992).

Diante da ideologia da vergonha, pouco se fala sobre o adoecimento do corpo, principalmente quando se trata do adoecimento psíquico. Para Dejours (1992), o corpo só pode ser aceito dentro do trabalho se ele estiver encoberto de silêncio, visto que não existe linguagem para falar do corpo no subproletariado: ele precisa ser produtivo, sem mais. Essa dor só irá ser validada quando for física e, muitas vezes, quando essa dor física se torna insuportável, leva o trabalhador à paralisação do trabalho.

Nessa perspectiva, quando não há espaço para transformar o sofrimento patogênico em criativo, o corpo, em última instância, irá comunicar o sofrimento vivenciado pelos profissionais. Diante disso, a escuta clínica dos pesquisadores desta pesquisa foi essencial para o entendimento dos sintomas trazidos pelos trabalhadores de transporte de valores, convidando-os a refletir sobre esses aspectos e os adoecimentos oriundos da atividade laboral.

4.2.3.1 Sistemas de segurança ao capital e (des)proteção à saúde do trabalhador

A discussão sobre a saúde do trabalhador é uma pauta mais do que necessária e um problema de saúde pública, no Brasil e no mundo. Para Brandt e Minayo-Gomez (2004), a transformação do sofrimento em adoecimento surge por meio de mecanismos disciplinares dos corpos, que condicionam o trabalhador a negação do próprio sofrimento e assujeitamento ao controle, sendo este imposto pela organização do trabalho. A banalização do sofrimento e, conseqüentemente, a falta de implementação de programas que possibilitem o cuidado para com a saúde do trabalhador, são fatores determinantes para o adoecimento dos trabalhadores de transporte de valores.

Desse modo, ainda que seja necessário falar da saúde do trabalhador em sua integralidade, nesta pesquisa, buscou-se construir apontamentos acerca da saúde mental do trabalhador de transporte de valores, que se vê desassistido e desamparado em relação a esse tipo de acompanhamento. De acordo com Amazarray, Câmara e Carlotto (2014), o campo “saúde mental e trabalho” ainda precisa ser consolidado dentro das práticas de saúde do trabalhador, tanto na formação dos profissionais de saúde quanto na gestão do trabalho no Sistema Único de Saúde (SUS). No entanto, apesar de serem crescentes as estatísticas de doenças mentais relacionadas ao trabalho, as incidências frequentes de distúrbios psíquicos não são reconhecidas no momento da avaliação clínica, demonstrando a dificuldade dos profissionais de saúde em realizar o nexo causal.

Apesar da política de Saúde do Trabalhador ter avançado no Brasil nos últimos anos por meio da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), pelos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) e também pela Política Nacional de Saúde do Trabalhador, deparamo-nos com o desmonte e a impotência dessas políticas sociais que, por vezes, não recebem o incentivo e apoio do Estado. A falta de investimento nas políticas públicas que protegem a saúde do trabalhador resulta em perda de direitos e benefícios previstos pela legislação que, até então, pareciam estar garantidos. Frente a esses fatores, a insegurança, o medo, as incertezas, o sofrimento e o adoecimento se tornarão cada vez maiores, principalmente no contexto dos profissionais de transporte de valores.

Como ressaltado anteriormente, a pesquisadora principal percebeu um grande incômodo dos trabalhadores de transporte de valores em relação à falta de investimentos que propusessem melhorias em suas condições e nas relações de trabalho. Na lógica capitalista e neoliberal, é evidente que não há espaço para o cuidado com o trabalhador, mas sim o cuidado com um produto imaterial, ou seja, o capital. Diante desses fatores, os trabalhadores se veem vulneráveis e à mercê da vergonha quando adoecem, calando-se e aprendendo a conviver com a dor, como se ela fosse inerente ao trabalho.

Foi consensual entre todos trabalhadores que as organizações de vigilância patrimonial criam sistemas de proteção ao dinheiro e não ao trabalhador, fazendo com que os trabalhadores permaneçam vulneráveis aos riscos aos quais são expostos. A ausência de investimento na saúde em razão do investimento ser feito no valor monetário, evidencia a falta de valorização e reconhecimento da organização sobre o trabalhador. Como é possível, então, encontrar sentido no trabalho quando o trabalhador deve servir à economia, mas não consegue encontrar condições adequadas para exercer suas atividades e ressignificar o sofrimento em prazer?

Hoje em dia tem os cofres inteligentes ali, mas eles trabalham em cima de um cofre inteligente que o cara pode tentar explodir o caminhão, só que o caminhão libera um poliuretano que vai fechar todo o cofre, que tu não vai conseguir abrir, tu não vai conseguir tirar o valor de dentro. Mas a empresa pensa nisso aí. Não pensa em nós quatro que estamos ali dentro. Porque o cara quer o dinheiro, vai tentar explodir o caminhão, eles não sabem se o cara não vai conseguir levar o dinheiro e se não vai atingir nós. Existe um investimento em segurança, mas esse investimento não é para o trabalhador, mas sim para a frota que vai chegando (Entrevista Individual).

Dentro desses 22 anos de profissão, eu já vi mil ou mais sistemas criados para proteger o dinheiro, para proteger os valores, sistemas de alarmes e monitoramento, essas coisas, né. Várias coisas já foram criadas para proteger o dinheiro, mas o meu trabalho não mudou nada, eu continuo com o colete a prova de bala, a minha arma e o normal de sempre, não teve nenhuma mudança. Foi colocado pistola que também ajudou muito em relação à 38 que a gente usava, mas como eu digo, em relação ao assaltante, é só estar atento mesmo e rezar para Deus, porque o poder de fogo deles é muito grande (Entrevista Individual).

Nesse sentido, é evidente que os profissionais de transporte de valores carecem de uma assistência, principalmente quando se trata da assistência psicológica. Como mencionado anteriormente, o contato dos trabalhadores com a Psicologia é quase inexistente dentro dos postos de trabalho da vigilância privada patrimonial, contato esse que ocorre somente durante as reatualizações dos cursos de formação, a cada dois anos. Ainda que as avaliações psicológicas das formações sejam necessárias, não contemplam as necessidades dos trabalhadores que necessitam de um espaço de acolhimento e escuta para expor suas vivências de sofrimento no trabalho – o que de fato não é realizado por meio das avaliações psicológicas.

Não tem acompanhamento psicológico. O psicólogo que nós temos hoje é de dois em dois anos, quando tu vai fazer a reciclagem (Entrevista Individual).

[...] Essa é a primeira vez que a gente tem a oportunidade de conversar com uma psicóloga que não seja a psicóloga da empresa na qual a gente trabalha (Entrevista Coletiva).

Para mim, a parte psicológica teria que ser mais presente, entendeu? Em um ano, no mínimo a cada 2 meses a gente conversar com uma psicóloga, porque esse nosso serviço é muito estressante. Hoje a gente trabalha com um tipo de situação e está assim, no outro dia já está totalmente diferente, entendeu? E não é só na parte de serviço, afeta bastante a nossa vida pessoal (Entrevista Individual).

Olha, em todos os anos que eu estou aqui o único contato com psicóloga é na reciclagem, quando a gente vai fazer a reciclagem tem o apto ou não, mas fora a reciclagem eu nunca tive contato nenhum e nem sou sabedor se a empresa oferece psicólogo, não tenho conhecimento mesmo (Entrevista Individual).

Esse lado de acompanhamento psicológico que a senhora quer dizer eu nem ouço falar. Eu não ouço falar que em casos de acidentes ou assaltos alguma psicóloga entrou em contato. Não há divulgação nenhuma da empresa de que tem disponível uma psicóloga para qualquer eventualidade que aconteça, ou seja, no pessoal ou profissional. Eu vagamente ouvi falar nisso aí, mas pelo menos não é divulgado para fazer um contato com alguém caso seja necessário (Entrevista Individual).

O mesmo se equivale aos psicólogos organizacionais que fazem parte dos Recursos Humanos (RH) das organizações. Os trabalhadores afirmam que esses profissionais comumente se voltam para os processos de recrutamento e seleção, não havendo a promoção de espaços públicos de discussão do sofrimento que possibilitem atenção à saúde mental do trabalhador. Outro fator que merece ser destacado é que esse profissional, por vezes, permanece conivente com as práticas organizacionais que favorecem a organização e desfavorecem o trabalhador, não conseguindo possibilitar um espaço de fala e de escuta para que o trabalhador consiga pensar sobre o seu próprio sofrimento.

Ali na empresa teve época que chegou a ter três psicólogas. Só que nenhuma conversava conosco [...] Eu mesmo falei para elas que elas tinham que descer lá no pátio, para poder estar observando junto com a tropa, para ver qual é necessidade de cada um. Porque não adianta estar trancado em uma sala, porque o pessoal não sobe lá em cima para reclamar. Teria que estar lá no pátio para ver a necessidade de cada um. Que é isso que eu te falo. Porque se tu está lá no meio da tropa, tu está no meio do pessoal, tu vai ver os problemas do pessoal, tu vai notar o jeito que eles agem. Eu mesmo não sou psicólogo nem nada, só que eu sou muito observador. Se eu te vejo todos os dias de um jeito e de repente tu chega diferente, eu vou notar. E é por causa disso que o pessoal vinha muito conversar comigo, porque eu perguntava como é que estava, o que que houve, o que está acontecendo, aí pessoal se abria, então eu tenho facilidade e a percepção de ver a necessidade dos colegas e fornecer um apoio. Há necessidade de um apoio, até por isso que eu te falei desde o começo, achei uma ótima ideia a tua parceria com o sindicato, porque tu vê, em 28 anos de firma, eu só falei com a psicóloga quando eu entrei e hoje contigo. Então é um troço assim que terá que ter mais seguido, entendeu? Uma pessoa para estar lá conversando, observando o pessoal, quando vê que o pessoal está com algum problema, chamar para conversar [...] (Entrevista Individual).

Todos os trabalhadores mencionaram a inexistência de um acompanhamento psicológico/psiquiátrico, principalmente nas situações de assaltos que esses profissionais sofrem frequentemente. Os riscos advindos do trabalho serão fatores de sofrimento, uma vez que ocasionam danos irreparáveis à saúde mental e física do trabalhador. Nesta pesquisa, dois entrevistados trocaram de função devido ao risco percorrido no carro-forte e frente à falta de amparo da organização quando ocorreram os assaltos.

É esperado que o trabalhador receba encaminhamento para um psicólogo ou médico do trabalho devido o abalo psicológico presente nas situações de assaltos; no entanto, isso nem sempre acontece. Na maioria das situações, os trabalhadores não dispõem de um apoio psicológico que seja ofertado pela organização, precisando recorrer aos próprios recursos e buscar por acompanhamento de maneira individualizada como uma estratégia de resistência. Além disso, o que se pode destacar nessas situações é que geralmente o trabalhador quem precisa sinalizar e reconhecer a necessidade de encaminhamento, não sendo ofertado pela organização como uma normativa:

Há casos e casos. Tem caso que o trabalhador vai estar escalado no outro dia trabalhando, e outros casos em que o trabalhador vai ser afastado do trabalho. Independente de como se deu o assalto, o primeiro movimento seria afastar, não só por uma questão psicológica, mas para averiguar como se deu o assalto para ver se ele está envolvido no assalto ou não. Mas não existe uma regra do tipo: “o cara sofre o assalto, é afastado por tantos dias, encaminha para uma avaliação psicológica, para depois ver se tem condições de retornar ou não”. Geralmente, o que acontece, independente de como se deu o assalto, se teve troca de tiros, se teve algum colega ferido, se teve alguém baleado, ou alguém morto, o próprio funcionário se declara impedido de retornar ao trabalho e pede encaminhamento para o médico do trabalho que vai encaminhar ele para o psicólogo (Entrevista Coletiva).

Os trabalhadores relataram dispor de planos de saúde privatizados que corroboram para a responsabilização do trabalhador para com a sua saúde, mascarando ainda mais o problema e a falta de responsabilização institucional do sofrimento e adoecimento no trabalho. Em relação ao encaminhamento para apoio psicológico e avaliação médica frente aos assaltos, alguns trabalhadores mencionaram que, apesar da conduta da gestão estar sendo modificada atualmente e reavaliando a necessidade de encaminhamento, ainda há a dificuldade de se reconhecer as consequências causadas por essas situações à saúde do trabalhador, bem como sua notificação como acidentes de trabalho.

A empresa não faz nada. Tu tem um plano de saúde que tu vai usar, mas vai depender de ti. Os primeiros dois meses eles mandam alguém ir lá na empresa te visitar, para ver como tu está, para não ficar feio, não ficar chato. Mas é só isso que acontece. Doutora, eu já vi eles dizendo que a gente é só uma “tropa”, tu morreu, entrega lá para a mulher do cara e bota outro. Tu sai da empresa, tem dez que querem entrar, essa é a visão deles, infelizmente. Tento mudar? Tento, mas até onde eu posso. E com certeza, eu já toquei no coração deles porque eles eram piores, estilo militarismo (Entrevista Individual).

A empresa tem o plano de saúde só que é descontado, né? Como se fosse a mesma coisa. Se eu decido algum dia procurar um psicólogo, eu vou ter que pagar. A gente tem um plano de saúde. A empresa até parcela em 2 ou 3 vezes, mas vamos ter que pagar igual. Aí vem o valor e mais a coparticipação (Entrevista Individual).

Eu passei por dois assaltos e no outro dia já estava trabalhando. Não é feito nenhum trabalho psicológico. Agora que está sendo notificado (Entrevista Coletiva).

A gente tem um plano de saúde privado, mas a gente paga por ele, mas tu não vê a empresa pensando “Poh, eu vou levar o pessoal primeiro em um médico ou vou levar primeiro em um psicólogo” (Entrevista Individual).

Ainda, conforme ressaltado por um dos entrevistados, existe um investimento da organização quando se trata de tornar o corpo do trabalhador mais produtivo. A ideia de um programa de atividade física poderia ser muito bem-intencionada, se não viesse carregada de uma cobrança a respeito disso: o trabalhador recebe incentivo para se exercitar, mas posteriormente deve “recompensar” esse investimento através de sua força, depositada no trabalho. Para manter a estratégia defensiva da virilidade, os trabalhadores recebem incentivo da organização para realizar atividades físicas, visto que é esperado dos trabalhadores um

determinado tipo de performance do corpo. No entanto, observa-se que o “cuidado” oferecido conota a ideia de tornar esse corpo mais forte e produtivo para o enfrentamento dos riscos físicos no trabalho, fazendo com que os riscos psíquicos sejam ignorados ou anulados pela falta de reconhecimento da necessidade de apoio especializado.

Há dois anos a empresa criou um programa que era um projeto piloto no primeiro ano e agora veio para ficar, que é esse incentivo de te dar um desconto em uma academia, em um clube, para tu fazer um exercício físico, então essa parte aí, digamos, a gente tem esse projeto há dois anos, então hoje em dia a empresa tem um programa que qualquer funcionário consegue fazer uma academia a 29, 30, 40 reais por mês, o resto a empresa paga. Eu acho que a nossa empresa até foi pioneira nesse sentido. [...] Mas para a saúde mental praticamente não existe nada (Entrevista Individual).

A falta de visibilidade do adoecimento psíquico ilustra a dificuldade da organização em reconhecer a necessidade de afastamento do trabalhador diante de um adoecimento psíquico. A falha nas triagens durante as avaliações clínicas também evidencia a ineficácia na identificação das necessidades do trabalhador. Além disso, quando questionado aos trabalhadores atuantes do sindicato a respeito de alguma estatística que contabilizasse os números de afastamentos por adoecimentos psicológicos, os mesmos demonstraram desconhecimento. Alguns trabalhadores relataram a falta de ações voltadas à análise dos casos de trabalhadores afastados por questões psicológicas por parte dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), evidenciando a falta de atenção atribuída ao adoecimento psíquico.

Os SESMT's das empresas nunca tiveram o interesse de fazer uma pesquisa para saber quantos funcionários foram afastados por depressão, quem tem problema disso ou daquilo (Entrevista Coletiva).

Tem 1 ou 2 colegas meus que estão afastados por problemas psicológicos, mas eu não sei ao certo o que é. Tem afastamento por problemas psicológicos, mas a gente acaba não sabendo o que é, entendeu? Mas tem (Entrevista Individual).

Alguns entrevistados citaram que as decisões tomadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) em caso de afastamento dos adoecimentos ocupacionais tendem a ser contraditórias perante a organização do trabalho, havendo divergências sobre o tempo de afastamento do trabalhador, principalmente nos casos de adoecimento psicológico. Um dos trabalhadores reportou que, ao passar por três tentativas de assaltos, desenvolveu adoecimentos físicos e psicológicos, precisando ser afastado do trabalho. No entanto, essa dificuldade de chegar em um consenso entre a organização do trabalho e o INSS fez com que o trabalhador retorne ao trabalho, sem as devidas condições para isso. Nesse caso, a organização decidiu, juntamente com o trabalhador, trocá-lo de função, saindo do cargo de guarda de valores e passando a atuar de maneira interna como fiscalizador de rota.

Eu fiquei 3 anos e meio encostado. Eu até achei que na época eu iria me aposentar, por causa que o médico do INSS me liberou e o médico da empresa não queria me aceitar. Foi um dilema na época, foi em 2007 isso aí. [...] O médico da empresa disse que eu não tinha condições por causa da apneia do sono e por conta dos problemas do coração, porque eu tenho arritmia, né? Aí ele disse que não tinha como eu trabalhar armado, e coisa assim. Só que o médico do INSS disse que eu poderia trabalhar, que eu estava apto a trabalhar e me liberou para trabalhar. Eu marquei duas perícias, eu fui na perícia e as duas vezes ele me liberou. O problema é que quando eu chegava na empresa, eles não queriam me aceitar. Chegava na empresa ali e eu tinha que voltar para o INSS, aí nesse vai e volta já tinha passado dois meses. Aí eu falei com a nossa chefe para ela me dar uma força, para me aceitar de volta ou me mandasse embora, porque eu tinha a minha família para sustentar e já fazia dois meses que eu não recebia. E aí ela me aceitou de volta. E aos poucos eu fui voltando à ativa, e estamos aí na luta, né? Graças a Deus, tudo certo (Entrevista Individual).

A gente tem o trabalhador que vai para o INSS por inúmeros motivos para ser afastado, mas alguns desses motivos são psiquiátricos e psicológicos, aí ele recebe um benefício de 6 meses ou 1 ano com alta programada. Aí ele teve a alta programada, ele não está bem ainda para retornar ao trabalho, só que ele chega lá no médico da empresa, o médico carimba que ele precisa voltar ao trabalho, recebendo alta do médico. A gente enquanto sindicato não tem como contrapor isso, porque a gente não tem um médico do trabalho ou um psicólogo do trabalho (Entrevista Coletiva).

Outro aspecto abordado por um dos entrevistados é a redução dos direitos em relação aos sistemas de proteção social do trabalhador, que se tornaram alvo das medidas neoliberais com o passar dos anos (WÜNSCH; MENDES; MARTINS, 2017). A falta de investimentos não somente da organização do trabalho, mas também do Estado, contribui significativamente para o aumento do adoecimento físico e psíquico do trabalhador.

Um dos grandes benefícios corrompidos pelo Estado foi o direito à aposentadoria especial que a categoria possuía. O benefício estabelecia um tipo específico de aposentadoria que considerava os fatores prejudiciais à saúde e a exposição aos riscos constantes percorridos nessa profissão, bem como possibilitava a aposentadoria antes do tempo determinado e previsto pela legislação. Desse modo, com a Reforma Trabalhista, os trabalhadores da vigilância privada, em especial, os do transporte de valores, foram exonerados desse direito, evidenciando a desproteção dos trabalhadores e a falta de reconhecimento dos riscos no trabalho.

Até pouco tempo a gente tinha direito a aposentadoria especial, mas com a reforma trabalhista a gente deixou de ter esse direito. Mas quando a gente tem uma legislação que prevê a aposentadoria especial, a própria legislação está reconhecendo que a saúde mental e física é prejudicada (Entrevista Coletiva).

Ah, me sinto mal, eu me sinto cansado assim, sabe, do trabalho. Até porque no nosso país com essas coisas todas, é muita injustiça com o trabalhador em si, então a gente cansa. A gente cansa. Eu tinha um sonho de me aposentar e comprar uma chacinha. E aí, o nosso país coloca essas leis que só complica o trabalhador. A gente tinha direito a aposentadoria especial e agora não tem mais. Tu está me perguntando no meu particular, né? Eu me sinto cansado. Eu só tenho o meu sonho de me aposentar e viver o resto da minha vida com os meus filhos, só (Entrevista Individual).

Nesse sentido, a crescente incidência de acidentes e adoecimentos ocupacionais irão apontar as afetações produzidas pelos processos de trabalho sobre a saúde dos profissionais de transporte de valores. Assim, torna-se oportuno correlacionar a reestruturação produtiva em favor do capital e seu reflexo no processo saúde-doença nas organizações de trabalho (WÜNSCH; MENDES, 2015).

4.2.3.2 Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais: percepções sobre a saúde da categoria

O aumento dos acidentes de trabalho e dos adoecimentos ocupacionais tem sido um analisador importante para os clínicos do trabalho, que se atentam para as consequências brutais dos processos de trabalho em relação a saúde do trabalhador (MERLO; MENDES, 2009). Pode-se afirmar que os trabalhadores de transporte de valores vêm, ao decorrer dos anos, sofrendo com as mudanças nefastas do mundo do trabalho. Tais mudanças desassistem a saúde, na medida em que as organizações do trabalho colaboram com as práticas gerenciais capitalistas que irão ocasionar a precarização nas condições e relações de trabalho e a intensificação da produtividade, repercutindo em impactos negativos para a saúde.

O trabalho, que poderia ser potência de vida e produtor de saúde, passa a ser gerador de adoecimentos devido à impossibilidade de transformar o sofrimento patogênico em criativo no trabalho. No caso desta pesquisa, os trabalhadores de transporte de valores listaram inúmeros adoecimentos, tanto físicos quanto psicológicos. Entretanto, o adoecimento tende a ser legitimado pela organização do trabalho somente quando é manifestado a nível físico. Isso se dá já que somente o sofrimento físico poderá ser reconhecido, enquanto o sofrimento mental, em específico, não tem direito de existir no local de trabalho, produzindo, assim, o surgimento de uma doença psicossomática (DEJOURS, 1992).

O aparecimento de um adoecimento psicossomático irá surgir quando todas as estratégias defensivas que foram utilizadas pelo trabalhador se encontrarem esgotadas, sendo o corpo uma válvula de escape para o sofrimento psíquico. Pesquisas apontam que o sofrimento psíquico originário do trabalho suscitará, no corpo, a incidência de sintomas físicos, como uma maneira de comunicar o que o trabalhador não consegue elaborar de maneira consciente. Neste sentido, o aparecimento de um adoecimento evidencia o quanto os fatores vivenciados no trabalho poderão trazer danos à saúde do trabalhador (FRANÇA; RODRIGUES, 1997).

Às vezes a gente adoee, né? A gente não é robô em 23 anos de trabalho (Entrevista Individual).

No caso dos trabalhadores de transporte de valores, os adoecimentos físicos tendem a se iniciar por meio dos acidentes de trabalho, muito presentes nessa profissão. Para Silveira (2013), os acidentes de trabalho constituem o principal agravamento à saúde dos trabalhadores, provocando lesão corporal, redução e até mesmo perda da capacidade para o trabalho. As estatísticas brasileiras de acidentes de trabalho são elaboradas e registradas por meio dos registros de Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT), realizados junto à Previdência Social. No entanto, nem todos esses acidentes costumam ser notificados pelos trabalhadores, visto que essa notificação poderá provocar afastamento e paralisação do trabalho, o que é motivo de vergonha para o trabalhador.

Ainda que os profissionais de transporte de valores disponham e utilizam todos os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) previstos pela Polícia Federal, não permanecem imunes aos riscos inerentes dessa função. Assim sendo, os trabalhadores relataram diversos acidentes de trabalho, sejam por meio dos assaltos, disparos acidentais devido ao uso errôneo das armas, acidentes de trânsito e estragos do carro-forte que impactam na saúde dos trabalhadores.

Assalto eu nunca passei, mas já virou um carro forte comigo em um acidente de trânsito, em 2002, perto do zoológico de Sapucaia. O motorista desviou de um motoqueiro porque iria colidir com o motoqueiro e o caminhão subiu no meio fio e tombou. Eu fracturei o ombro e cabeça. O outro colega fraturou também o ombro. O motorista foi a perna e a outro colega só se bateu. Olha, eu fiquei 8 meses afastado do serviço, mas eu tinha receio quando eu retornei do caminhão virar novamente (Entrevista Individual).

Eu tive, tive um problema que meu carro estragou na Free Way e aí eu voltei de a pé até em casa, caminhei uns 10 km e quase morri de desidratação (Entrevista Individual).

Eu tomei um tiro e fui para o hospital. Eu estava trabalhando, isso foi um tiro acidental. Um colega deixou cair o revólver atrás de mim e disparou. O tiro pegou na bochecha e parou no meu canal do tímpano no ouvido. Houve perda do canal auditivo do lado esquerdo. Eu faço tratamento até hoje e tenho um laudo que é para o resto da vida [...] (Entrevista Individual).

Eu tenho 23 anos de batalha, já perdi colegas que já perderam a vida e já vivenciei isso, colegas que eu trabalhava junto (Entrevista Individual).

Em relação à percepção da saúde física da categoria, os entrevistados relataram perceber os pares como adoecidos, ainda que exista uma grande dificuldade em conseguir reconhecer o próprio adoecimento, principalmente em decorrência da estratégia defensiva da virilidade adotada. No decorrer das entrevistas, os trabalhadores enumeraram diversos adoecimentos relacionados ao trabalho de transporte de valores, sendo que os que apareceram nesta pesquisa foram: Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao

Trabalho (DORT) devido ao peso dos malotes; alta incidência de problemas na coluna; doenças inflamatórias nas articulações, principalmente dos joelhos, por conta da posição rotineira que assumem no carro-forte e pelas más condições que o carro-forte oferece; doenças gastrointestinais e também doenças cardiovasculares.

Em relação às LER/DORT, pode-se considerá-las como as doenças relacionadas ao mundo do trabalho mais notificadas no Brasil, surgindo, geralmente, em decorrência do ritmo intenso e repetitivo de trabalho (MERLO, 1999). No caso dos trabalhadores de transporte de valores, a incidência de tendinites nos braços e ombros é alta devido ao peso exacerbado dos malotes que os trabalhadores carregam rotineiramente. Em decorrência da mesma posição que ocupam durante a jornada de trabalho em meio a carros-fortes em condições insalubres e precárias, os trabalhadores, em especial os motoristas, tendem a desenvolver tendinites nos braços, inflamações das articulações dos joelhos e problemas na coluna.

A saúde está complicada, o nosso maior problema dentro da empresa é joelho e coluna. Devido subir e descer nos caminhões. Os bancos são ruins e duros, tem caminhão que tu sente o forro fica batendo na cabeça. Tem uns caras lá que são gigantes e andam assim [curvados]. Se pegar um atestado da empresa, 80% é joelho e coluna (Entrevista Individual).

O que mais se vê hoje são problemas, digamos assim, tendinite, dores nas pernas. O motorista se queixa muito de dores nos braços, tu vai pegar um motorista hoje ele vai dirigir 8 ou 9 horas um carro forte, então ele está em envolvimento constante naquela mesma posição. E é uma pessoa que ele não desce, né, ele fica praticamente o dia todo sentado. Então hoje o que mais se tem são problemas relacionados a dores nas costas e dores nas pernas (Entrevista Individual).

No carro-forte a gente fica sentado de 8 a 9 horas. Aparece mais a parte da coluna, hérnia de disco dos motoristas que passam a maior parte do tempo sentados, não oferecendo um conforto. Imagina um motorista de 1.80 de altura, ele fica ali em um espaço muito curto, com as pernas encolhidas (Entrevista Individual).

Outros adoecimentos foram trazidos pelos trabalhadores, mas o que chamou atenção dos pesquisadores foi a dificuldade em conseguir associar, em algumas situações, o próprio adoecimento e o trabalho, como no caso deste entrevistado:

Eu já tive um problema de saúde, foi no próprio serviço carregando malote. Eu levantei e estourei meu ciático, estourei mesmo, tive que andar de cadeira de rodas, fui me recuperando e tudo, mas foi pelo próprio trabalho. Eu me afastei. Eu fiquei encostado muito tempo, eu já estava aposentado e tudo, depois que tu te aposenta tu recebe um salário, aí eu fiquei, estava gostando e tudo. Mas daí eu voltei a trabalhar porque a gente trabalhando e aposentado recebe dois salários. Eu operei a vesícula também, na vesícula eu tirei só 15 dias e depois eu fiz uma cirurgia cardiovascular. Eu também operei minhas pernas, eu custei muito a me recuperar porque a minha perna inchava bastante. Mas isso não foi da empresa, isso foi por outras coisas (Entrevista Individual).

O afastamento no trabalho em decorrência destes adoecimentos físicos também foi mencionado pelos trabalhadores. Em alguns casos, os trabalhadores relataram a necessidade de afastamento temporário devido a esses problemas de saúde:

Nesses 25 anos eu me afastei durante 6 meses. Foram problemas que eu relacionei ao carregar malotes. Eu tive um problema no meu braço (Entrevista Individual).

Tem colegas que já se afastaram por problemas na coluna, por problemas no joelho precisando fazer cirurgia. Os mais comuns são esses (Entrevista Individual).

A maioria que está afastado é por coluna e joelho. Todos nós já fomos afastados pelo trabalho (Entrevista Coletiva).

No entanto, afastar-se do trabalho equivale à paralisação do trabalho, e frequentemente é visto como motivo de vergonha para o trabalhador. Desse modo, percebe-se a dificuldade dos trabalhadores em conseguir respeitar os próprios limites, que são testados e ultrapassados a todo momento, bem como há dificuldade em respeitar a própria fragilidade:

Eu rompi os ligamentos brincando com as crianças, não foi trabalhando (risos). Mesmo assim eu continuei trabalhando com o pé assim por 8 meses, até decidir fazer cirurgia. Eu ia trabalhar com o tornozelo inchado e com dor, e eu sou motorista, imagina o pé? (Entrevista Individual).

É ressaltado frequentemente pelos trabalhadores, durante as entrevistas, que esses adoecimentos surgem devido às condições de trabalho, estas sendo condições que expõem os profissionais de transporte de valores aos diversos riscos possíveis, sem trazer segurança à saúde por meio de melhorias e investimentos nas condições de trabalho. Devido a exposição aos ruídos, posições desconfortáveis, sobrecarga dos malotes e temperaturas extremas de frio e calor enfrentadas no carro-forte, os trabalhadores foram desenvolvendo inúmeros adoecimentos somáticos:

Tu vive 23 anos correndo risco de vida, tu não pode cuidar da tua saúde, tu tem que trabalhar para manter tua família. Tu trabalhas em um calor em um calor de 40 graus e dentro do carro forte é um calor de 47, 48 graus. Ar condicionados muitas vezes não funcionam. No frio, ele congela. Quando chove entra água, tu tens que cuidar dinheiro, tu tem que cuidar cliente, tu tem que cuidar teu uniforme, tem que cuidar teus colegas para saber se eles estão fazendo a cobertura correta, então 23 anos, pesa, né? (Entrevista Individual).

É difícil a gente ter uma saúde razoável sob temperaturas que não são adequadas, condições ergonômicas que não são adequadas e dentro dessa pressão de sair amanhã e não saber se vai voltar. Então as condições de saúde são ruins (Entrevista Coletiva).

Devido a impossibilidade de conseguir realizar uma alimentação adequada em decorrência da falta de pausas para descanso e de atender as necessidades fisiológicas, alguns trabalhadores relataram também o desenvolvimento de doenças gastrointestinais:

Eu fiz uma endoscopia e fiz um tratamento de 3 anos para matar essa bactéria que tem aqui. E eu peguei através do trabalho. Por má alimentação, por não fazer uma digestão correta, não comer no tempo adequado, com o colete sempre apertado (Entrevista Individual).

[...] Tu te alimenta de uma forma errada o dia todo porque tu não vai conseguir parar para comer, muitas vezes tu vai ter que trazer uma comida ou fazer um lanche, ou comer frio, isso faz que com o tempo a tua parte física seja afetada e fique desregulada, né (Entrevista Individual).

Além disso, um dos fatores destacados pelos trabalhadores é a alta incidência de sedentarismo na profissão, o que parece contradizer com o que a profissão exige, frente a uma performance viril do corpo dos trabalhadores. Como a maioria dos entrevistados possuem um tempo de trabalho relativamente longo, mencionam que, com o passar dos anos, por não haver um cuidado constante com a saúde, foram sofrendo agravos por conta do sedentarismo:

No transporte de valores é um sedentarismo puro, tu não tem como cuidar da tua saúde, tu não tem nada. Quando eu entrei eu era um garanhão, agora eu sou um velho (Entrevista Individual).

Queira ou não queira, nosso trabalho ele é sedentário (Entrevista Individual).

E a gente tem que se esforçar, se esforçar, se esforçar, só que daí o corpo da gente vai adoecendo, a gente vai ficando cada vez mais sedentário e a idade pesa, e aí tu vai apanhando pra acompanhar o ritmo (Entrevista Individual).

As doenças cardiovasculares também receberam destaque pelos trabalhadores desta pesquisa. Dejours (1994) afirma que a angústia, o medo, a pressão, a frustração e a agressividade, presentes no trabalho, podem aumentar as cargas cardiovasculares, musculares e digestivas nos trabalhadores, como no caso desta pesquisa. A maioria dos trabalhadores mencionam que os problemas de hipertensão oriundos do estresse no trabalho tendem a aumentar a incidência de Acidente Vascular Cerebral (AVC). Durante a pandemia, um dos trabalhadores menciona que, ao realizar uma análise dos trabalhadores para identificar os trabalhadores pertencentes ao grupo de risco, evidenciou grande parte dos trabalhadores com hipertensão e doenças coronárias.

Olha, de saúde o que eu vejo aqui, até porque foi feito um levantamento para dar férias para quem é do grupo de risco por conta da pandemia do coronavírus, apareceu um alto índice de hipertensão e outras doenças cardíacas (Entrevista Individual).

Já me deu uma ameaça de infarto (Entrevista Individual).

Eu percebo pelo fato da minha própria saúde, às vezes eu estou com uma dor nas costas, às vezes eu estou com uma dor no peito assim. O pessoal anda com uma dor no peito e eu falo “Cara, tu já fez uns exames do coração, um check-up do coração? De repente pode ser o coração” e respondem “Não, não é nada, é só uma dor, vou tomar um anti-inflamatório”. Já aconteceu de colega achar que não era nada e hoje

está enterrado por problemas do coração. E é a mesma coisa eu também, se eu tenho algum problema eu vou atrás. Não fico muito “Ah não é nada, não é nada” (Entrevista Individual).

Casos de AVC na empresa tem vários. Agora há pouco tempo um morreu com derrame, tinha 37 anos (Entrevista Individual).

Ainda que a Psicodinâmica do Trabalho não se atenha às psicopatologias desenvolvidas no trabalho, faz-se necessário evidenciar esses adoecimentos como uma maneira de atribuir atenção a esses fatores e às consequências psicológicas que se correlacionam a isso. Todos esses adoecimentos físicos, entendidos a partir de uma perspectiva Dejouriana, tendem a ser resultados do sofrimento psíquico oriundo do trabalho, que irá encontrar no corpo uma maneira de evidenciar o que não está compreendido ou elaborado pelo trabalhador por meio da fala e da escuta (DEJOURS, 1992).

Nesse sentido, tais adoecimentos físicos, além de serem decorrentes dos fatores externos devido às condições de trabalho, também são desencadeados pela falta de entendimento do próprio sofrimento e pelo esgotamento das estratégias defensivas e de resistência. Nesta pesquisa, além de serem citados pelos trabalhadores o aparecimento somático e físico dos adoecimentos mencionados acima, buscou-se evidenciar os adoecimentos psicológicos que estão interligados aos adoecimentos físicos, visto que não podem ser dissociados. No entanto, os adoecimentos psicológicos, advindos de um sofrimento patogênico no trabalho, tendem a serem mascarados e velados pela organização do trabalho e pelos próprios trabalhadores, que possuem dificuldades ao reconhecer o adoecimento psíquico.

[...] A maioria de nós já passou por psicólogo ou psiquiatra aqui, se tu for perguntar, primeiro os caras não falam, é um tabu muito grande tu reconhecer que não é porque tu foi em um psicólogo ou psiquiatra que tu está louco, então começa por aí (Entrevista Coletiva).

Observou-se o quanto o trabalhador precisa legitimar no corpo o seu processo de adoecimento para que ele consiga ser validado; caso contrário, não recebe a devida atenção. Nesse sentido, os adoecimentos psíquicos tendem a ser silenciados pela organização do trabalho, visto que não existem, regularmente, ações que promovam a saúde mental. No caso desta pesquisa, os trabalhadores demonstraram dificuldades em reconhecer e nomear os adoecimentos psicológicos existentes, havendo a necessidade da análise dos pesquisadores. Assim, pode ser constatado pelos pesquisadores, de acordo com a fala dos entrevistados desta pesquisa, alguns sintomas de sofrimento e adoecimentos psicológicos, destacando-se o estresse, a fadiga, a depressão, a dependência química, o transtorno de ansiedade e o transtorno de

estresse pós-traumático, sendo a maioria deles reconhecidos legalmente por meio da Portaria n.º 1.339/1999 (MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, 1999).

As questões ligadas ao sofrimento mental no trabalho, suas causas e consequências, têm sido crescente objeto de estudo, principalmente pela alta incidência e prevalência nas organizações de trabalho, trazendo sérios prejuízos à saúde do trabalhador (GUIMARÃES; GRUBITS, 2004). No caso dos trabalhadores de transporte de valores, tende-se a reconhecer que, além dos riscos laborais que afetam a integridade física e psíquica do trabalhador, também existem outros fatores ligados às formas de organização do trabalho e aos modos de gerenciamento, principalmente pela falta de investimento quando se refere à saúde mental dos trabalhadores. Nesse sentido, a sobrecarga, a falta de reconhecimento no trabalho, as relações laborais conflituosas e hostis, a cobrança exagerada por produtividade e as condições ergonômicas desfavoráveis irão contribuir para o sofrimento dos trabalhadores do transporte de valores e, conseqüentemente, para o desenvolvimento de um adoecimento psíquico.

É muito comum que os trabalhadores vivenciem, em seu cotidiano, um clima de tensionamento e adrenalina, visto que o perigo no trabalho é iminente. Os trabalhadores relataram que principalmente as situações de assaltos tendem a agravar e potencializar os sintomas de ansiedade (sudorese, sensação de sufocamento, palpitações), repercutindo até mesmo em síndromes do pânico, sendo estas paralisantes, que impedem o trabalhador de conseguir retornar ao trabalho. Tais situações de assaltos podem indicar um estado de estresse pós-traumático, oriundos desse tipo de situação:

Depois de uns 4 ou 5 meses do assalto, eu voltei a trabalhar e eu já era um pouco hiperativo assim, mas só que eu comecei a ter crises de ansiedade demais, de travar e não querer nem sair de casa. E ter muitos sonhos, sonhos, sonhos, sonhos e sonhos. Sonhava com tiros. Sonhava que eu tomava tiros em assalto, que eu tinha tomado outro tiro. E dessa vez tinha sido com calibre 12 que tinha esfaqueado o meu rosto. E aí foi quando eu procurei um psiquiatra (Entrevista Individual).

Eu trabalhei como guarda de valores em carro-forte durante 24 anos, nesse tempo sofri 3 assaltos dentro da empresa e aí por causa disso eu tentei sair do caminhão, porque eu queria, antes de me aposentar, não ficar correndo tanto risco na rua, não que eu que não corra risco, mas é bem menos do que dentro dos caminhões né [...] Até hoje quando acontece um assalto com um colega, bah, eu fico mal pra caramba, eu fico chateado, eu fico aborrecido, cada vez que eu vejo que assaltaram um carro-forte. Cada vez que eu vejo uma reportagem de assalto a carro-forte, me vem na cabeça tudo que eu já passei e eu fico uns 2, 3 dias mal dentro de casa sem querer sair, não gostando de conversar. Eu fico fechado assim, sabe (Entrevista Individual).

É evidente o abalo psicológico dos trabalhadores em decorrência dos assaltos e da falta de investimentos relativos à saúde mental. Como referido anteriormente, não há um amparo psicológico aos trabalhadores pela organização do trabalho, fazendo com que os próprios trabalhadores precisem buscar por apoio especializado de maneira individual. A pressão

psicológica sofrida dentro da organização se deve aos fatores constitutivos da potencialização do estresse no trabalho e do aumento da ansiedade.

Irritabilidade é o que mais tem. O meu estresse vai de 0 a 100 em segundos, só que eu não posso descontar nas pessoas (Entrevista Individual).

Eu estou tomando 9 tipos de remédios, pois eu estou com edemas na cabeça. Os remédios são para os rins, fígado, colesterol, pressão e ansiedade [...] Eu sei, doutora, que se eu procurar por apoio psicológico eles vão me afastar da empresa. O meu psiquiatra me deu um tratamento de 6 meses e me solicitou afastamento por causa desse meu estresse, ele acha conhece a minha rotina de trabalho. Ele me deu um remédio para dormir e ansiedade (Entrevista Individual).

Portanto, ainda que o adoecimento psicológico possa ser desencadeado por múltiplos fatores, faz-se necessário realizar onexo causal desse adoecimento e sua relação com o trabalho, o que requer uma explicação não somente das causas naturais, mas também de sentido, levando-se em consideração o histórico, a subjetividade e o contexto de vida de cada trabalhador. Refletir sobre os impactos na saúde decorrentes do trabalho demonstra ser uma demanda cada vez mais emergente para os clínicos do trabalho, visto que, serão geradores de adoecimentos psicológicos, que poderão conduzir o trabalhador de transporte de valores a destruição da própria vida.

4.2.3.3 Um silenciamento ensurdecador: reflexões sobre o suicídio no trabalho em transporte de valores

Discutir sobre o suicídio no trabalho é um tanto desafiador e não era um assunto pressuposto inicialmente pela pesquisadora principal. No entanto, essa demanda surgiu pelos trabalhadores no decorrer da pesquisa, requerendo uma análise acerca desse assunto. É importante de ser destacado que, durante o andamento da pesquisa, em um período de dois anos, houve a incidência de um suicídio e uma tentativa de suicídio no transporte de valores, ambos executados durante a jornada de trabalho, o que evidencia a necessidade de se falar sobre o tema, tão velado e silenciado pelas organizações.

No que tange aos trabalhadores de transporte de valores, a inexistência de ações que promovam saúde mental é um fator presente, o que impossibilita o trabalhador de construir laços de confiança no trabalho para que consiga sinalizar quando está com algum sofrimento psíquico. Com o advento neoliberal das práticas organizacionais atuais, modificações micro e macrossociais refletiram nos processos de trabalho, tornando as relações de trabalho mais frágeis. A falta de espaços públicos de discussão dentro das organizações resulta em relações

de trabalho cada vez mais solitárias, o que impossibilita o compartilhamento do próprio sofrimento, fazendo com que o trabalhador busque por recursos individuais.

A relação entre suicídio e trabalho tem sido estudada por pesquisadores e clínicos do trabalho nos últimos anos, entendendo que o fato das pessoas se suicidarem no local de trabalho tem obviamente um significado. Para os autores Dejours e Bègue (2010), o suicídio no local de trabalho é uma mensagem extremamente brutal. As causas de um suicídio estão geralmente ligadas a múltiplas determinações as quais requerem uma investigação muito aprofundada; porém, existem casos em que se torna indiscutível que o que está em causa é o trabalho, principalmente os suicídios ocorridos dentro dos espaços laborais. Mesmo assim, existe uma insistência das organizações em continuar com o discurso de que a causa de um suicídio tem mais a ver com a vida privada do trabalhador do que propriamente com o trabalho, isentando a sua responsabilidade nessas situações.

Dejours e Bègue (2010) esclarecem que, por meio da Psicodinâmica do Trabalho, o suicídio no trabalho deverá ser compreendido de maneira que leve em consideração os fatores sociais, tais como a natureza do trabalho, que apresenta atualmente um cenário competitivo e de constante avaliação de desempenho dos trabalhadores. Nessa perspectiva, o assédio exercido sobre os trabalhadores será um dos indicativos para a incidência dos suicídios no trabalho, visto que acentua a violência e a cobrança por produtividade nas relações de trabalho.

Pesquisas recentes apontam que, a partir de uma perspectiva epidemiológica, as variáveis que estão relacionadas ao suicídio são demográficas, socioprofissionais e psicossociais, tais como a como depressão, a agressividade, a impulsividade, a desesperança, a idade, o gênero, as substâncias químicas e psicoativas, além da perda de suporte social e dificuldades profissionais (CORTEZ; VEIGA; GOMIDE; SOUZA, 2019). Esses fatores podem estar relacionados aos modos de gestão atuais em uma sociedade capitalista que contribui para o fenômeno do suicídio. Nesse sentido, não se pode cometer o equívoco de reduzir o suicídio a um ato individual ou isolado, visto que ele é da ordem do coletivo (ALBUQUERQUE, 2018).

No caso dos trabalhadores de transporte de valores, o sindicato evidenciou, durante a entrevista coletiva, que assim como não é realizado nenhum mapeamento dos trabalhadores afastados por transtornos mentais, as notificações de suicídio também tendem a ser silenciadas. Ainda, quando isso acontece nas organizações, não é realizada nenhuma ação preventiva ao suicídio de maneira que esse assunto seja abordado com os trabalhadores. Ainda, pelos trabalhadores utilizarem armas de fogo como instrumentos de trabalho, existe uma propensão e risco maior ao suicídio, visto que, no Brasil, 19% das pessoas utilizam armas de fogo para retirarem suas próprias vidas (BOTEGA, 2014).

O nosso segmento tem muito suicídio. Em uma das empresas nós tivemos 6 tentativas, 4 realizadas e 2 não. Isso em 26 anos. Uma foi no ano passado e a outra há 3 anos (Entrevista Coletiva).

A gente comenta lá no trabalho sobre isso, a depressão, né? Para nós do transporte de valores e da vigilância que trabalhamos com armas é mais fácil o suicídio, a tentativa. Por que tu já tem um material de trabalho que é a arma, né? Então o acesso se torna mais fácil também. E não adianta. É uma doença. E não adianta dizer “Ah, eu sou o cara e não vou adoecer” porque vai adoecer e precisa procurar por ajuda (Entrevista Coletiva).

Pode-se considerar que existe um grande problema social em relação aos suicídios que “se escondem” sob outras denominações, confundidos com uma morte acidental (BOTEGA, 2014). Os entrevistados mencionam que existe dificuldade em diferenciar se o tiro foi intencional e provocado pelo trabalhador ou se foi acidental, deixando lacunas a serem desvendadas. A partir desses aspectos, entendendo que o trabalhador sente vergonha ao expor seu sofrimento, é provável que não venha a assumir que tenha realizado uma tentativa de suicídio dentro de um espaço de trabalho – considerando, ainda, que esse espaço não colabora para a construção de laços de confiança para que o trabalhador fale sobre o seu mal-estar no trabalho.

Quanto isso aí aconteceu, a empresa não divulgou. Até porque o colega foi levado para o pronto-socorro, foi atendido, a empresa prestou o papel dela, mas conosco não se manifestou. Até hoje a gente não sabe se foi acidental ou se foi tentativa, mas a pessoa está bem já. A gente não viu o que aconteceu, então não sabemos se foi acidental ou proposital (Entrevista Individual).

Devido às formas neoliberais de organização da produção, houve uma fragilização das estratégias defensivas criadas pelos trabalhadores, visto que tais modos de gestão evidenciam ações que se baseiam no individualismo e na máxima produtividade. Esses fatores irão resultar na fragilização psíquica do trabalhador, que sente o seu fazer ausente de pertença e de sentido (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994). Nesse sentido, um aspecto que chamou atenção dos pesquisadores é um desejo de justiça dos trabalhadores, o que evidencia que o suicídio pode estar associado ao trabalho. Em decorrência da violência sofrida no ambiente de trabalho, os trabalhadores tendem a reproduzir esse comportamento violento e destrutivo tanto contra si mesmos como contra quem os fez sentir subordinados no trabalho.

Se eu me matar eu vou levar uns dois ou três junto (Entrevista Coletiva).

Eu ia dizer, se eu for me matar eu iria levar uma meia dúzia comigo (Entrevista Coletiva).

O grande problema que a gente bate é esse problema aí, a gente sempre tem essa preocupação de que “vou me matar e vou levar uns três junto”. Isso é uma loucura. Já tivemos um caso regional de um cara que se matou, mas ele não gostava do

supervisor que pegou no pé dele e ele foi lá e matou o supervisor e depois se matou. Foi em Santa Catarina isso. Faz uns 3 anos (Entrevista Coletiva).

Os espaços laborais hostis, que resultam em relações de trabalho cada vez mais frágeis e individualizantes, irão contribuir para que o trabalhador perca o sentido no trabalho e, conseqüentemente, na vida, visto que o trabalho também é produtor de identidade e esses fatores dificilmente podem estar dissociados. De acordo com Dejours e Bègue (2010), o estresse pós-traumático sofrido pelos trabalhadores tende a fragilizar as defesas elaboradas pelos trabalhadores, fazendo com que se percebam impedidos e impossibilitados de conseguir retornar ao trabalho e expressar seu sofrimento. No caso desta pesquisa, os trabalhadores de transporte de valores vivenciam, em seus cotidianos, situações de estresse pós-traumático devido às situações de assaltos sofridas recorrentemente. Esses fatores resultam no enfraquecimento da estratégia defensiva viril e no aumento da possibilidade de suicídio.

Dejours e Bègue (2010) ainda afirmam que quando um suicídio tende a acontecer no local de trabalho, indica que todas as possibilidades de ajuda mútua foram sendo banidas e que eram uma maneira de descompensação do trabalhador ao compartilhar suas vivências de sofrimento. A lógica do cada-um-por-si toma o lugar da solidariedade e a degradação do coletivo começa a surgir. Deste modo, o suicídio no trabalho evidencia o silenciamento do sofrimento quando tenta ser expressado pelo trabalhador, não atribuindo um espaço de fala e escuta para refletir acerca deste sofrimento.

Tem histórico de colegas que se deram um tiro. Teve colegas que cometeram suicídio sim. Teve até um conterrâneo meu, aqui de Santana do Livramento, que se suicidou na base de Uruguaiana. Fazem uns 8 anos mais ou menos. Ele foi para dentro do caminhão, pegou a arma e se suicidou. Dentro da base de Porto Alegre também existem vários casos de o pessoal ter se dado tiro (Entrevista Individual).

Já teve sim suicídio, duas vezes na empresa. Eu não vi e não presenciei ali na hora do fato, mas eu estava próximo e ouvi um zum zum, as pessoas comentando e tudo. Um foi na rua e outro foi no anexo da empresa. Um faz mais de 10 anos que aconteceu, e o outro fazem uns 2 anos mais ou menos. Era colega do nosso meio. De repente tendo esse espaço da pessoa conversar isso talvez não teria acontecido. De repente o colega estava passando por uma depressão ou problema familiar, guardando aquilo ali (Entrevista Individual).

Neste sentido, nota-se uma normalização do sofrimento no trabalho. O humor e as brincadeiras que costumam ser utilizadas como uma estratégia de resistência para permanência no trabalho, também reproduzem uma banalização do adoecimento psicológico provocado pelo trabalho. A estratégia defensiva viril, que assume condutas repressivas de qualquer possibilidade de expressão do sofrimento, faz com que os trabalhadores não consigam perceber quando algum colega se encontra fragilizado, precisando de suporte emocional. Os estigmas sociais criados diante da cultura machista corroboram para esse tipo de comportamento entre

os trabalhadores, e para o aumento da invisibilidade de um transtorno mental, visto que a fragilidade psíquica dificilmente consegue ser assumida no trabalho entre homens.

Nas empresas, a gente corre até risco sem identificar quem está estressado ou não, porque a nossa brincadeira é pesada, nós já passamos por momentos que a gente brincava com um diretor nosso que cometeu suicídio, era um cara que poderia nos matar e se matar [...] Ele dizia: “Uma hora eu vou matar um de vocês”, e nós dávamos risada. Ele andava com uma baita faca na cintura e dizia isso, e chegou em uma segunda-feira a gente recebeu o aviso que ele tinha se matado (Entrevista Coletiva).

O que eu percebo assim é que dentro do meu local de trabalho tem pessoas que dependendo do que eles vão falar dentro do caminhão, do carro-forte, vai ser motivo de chacota por outros colegas, vão começar a gozar, a tirar sarro da pessoa. A pessoa está passando por um problema e quando expõem esse problema vai passar por uma chacota, eu já presenciei isso e não acho legal (Entrevista Individual).

Mas o que acontece após as tentativas e realizações concretas de suicídio? Os trabalhadores mencionam que nenhuma ação é realizada por parte da organização do trabalho, nem pelo sindicato da categoria, que foi em grande parte afetado pelas transformações decorrentes das novas configurações de trabalho. Dejours e Bègue (2010) ressaltam que ainda existe uma grande dificuldade de oposição, por parte do sindicato, aos novos métodos gerenciais e, bem como estratégias de enfrentamento a partir de uma mobilização coletiva. Assim, muitas vezes se veem presos a uma dinâmica de aceitação destes modos.

Eu estou admirado de conversar com você. Já aconteceu de colegas se matarem. Teve um caso alguns anos atrás de um colega que cometeu suicídio, ele era do sindicato e ele falou que ia fazer. Ele falou, e eu peguei e falei para a diretoria, mas ninguém deu bola, mas não desligaram ele, não tentaram fazer um tratamento, e aí quando menos esperaram ele ficou 2 dias sem ir trabalhar e quando foram atrás acharam ele. Ele tinha se separado, e não assimilou a separação, e aí foi à loucura (Entrevista Individual).

Desse modo, evidencia-se uma demanda mais do que emergente a ser discutida dentro do transporte de valores, pois como retornar ao trabalho após um suicídio? A tendência a ignorar esse assunto só leva ao crescimento do problema e a rumos cada vez mais devastadores. A falta de espaços coletivos que discutem sobre o sofrimento no trabalho contribui para que essas situações aconteçam, e que os sinais evidenciados por meio das ideações suicidas passem despercebidos. A ausência de reação coletiva dos trabalhadores não pode ser considerada como neutra, uma vez que são inevitáveis os impactos de um suicídio nas relações de trabalho, que geram sentimento de impotência, desespero e tristeza. Diante do “pacto do silêncio” estabelecido entre os trabalhadores, as chances de aumentar os riscos para a saúde mental de todos que permaneceram tendem a aumentar (DEJOURS; BEGUÈ, 2010).

Eu vou dizer uma coisa pra ti, dentro da empresa tem muita gente com problemas. Bah, é só tu estar no meio do pessoal observando as atitudes, conversando com o pessoal, que tu vai ver. Tem muita gente com problema lá dentro. E às vezes vão guardando para si, não falam, né? É que nem aconteceu há dois anos, o colega tinha problema, tinha problema, tinha problema, ninguém percebeu, ele pegou a arma e se deu um tiro, né? [...] Graças a Deus socorreram a tempo, ele não chegou a ir a óbito. Na empresa já é o segundo caso. O outro já faz uns 6, 7 anos. Em torno de 10 anos, 2 casos aconteceram (Entrevista Individual).

Nessa perspectiva, discutir sobre ações preventivas ao suicídio no trabalho é um fator de que os trabalhadores de transporte de valores carecem. Esses sujeitos não recebem o devido suporte quando estão vivenciando um sofrimento, principalmente por não terem uma rede de apoio especializado de profissionais da saúde mental nos espaços laborais. A partir dos espaços coletivos de discussão, poderia se pensar na construção de estratégias de enfrentamento dessas situações, proporcionado um lugar que acolhesse, escutasse e compreendesse mais amplamente o sofrimento decorrente do trabalho.

5 A VALIDAÇÃO E REFUTAÇÃO DOS RESULTADOS

A validação e refutação dos resultados foram intermediadas pela perlaboração (MENDES; ARAÚJO, 2012), que foi realizada durante as próprias entrevistas individuais e coletiva, com o objetivo de validar esse estudo. Ainda que houvesse o desejo inicial de se trabalhar com grupos, tal como a Psicodinâmica do Trabalho pressupõe, houve diversos atravessamentos que, durante o percurso da pesquisa, impediram que essa proposta fosse implementada. Assim, essa metodologia precisou ser readaptada de acordo com o possível dentro do contexto brasileiro.

Foi unânime entre todos os trabalhadores desta pesquisa que, por meio das entrevistas, puderam (re)pensar sobre os modos de produzir em um momento de tantas inseguranças e desmontes de direitos, buscando construir estratégias de enfrentamento para a transformação do sofrimento em prazer no trabalho, mesmo que pareça uma tarefa desafiadora em tempos sombrios e incertos tais como os atuais. Assim sendo, cada trabalhador, ao final da entrevista, realizou uma análise sobre como se sentiu ao responder os questionamentos levantados, trazendo reflexões oportunas para serem pensadas pela pesquisadora.

A necessidade de fala e de escuta dos trabalhadores se tornou evidente no decorrer das entrevistas, quando os trabalhadores comunicaram que pela primeira vez se sentiram mais do que escutados, mas compreendidos. A possibilidade de elaboração durante as entrevistas serviu como uma espécie de inquietação, fazendo com que os trabalhadores pudessem sair de um modo de alienação em relação aos fatores de sofrimento no trabalho. Essa alienação torna o trabalhador aprisionado às barbáries dos processos de trabalho, sem conseguir identificar, nomear e dar sentido para o sofrimento vivido, que permanece, na maioria das vezes, silenciado pela organização do trabalho.

A falta de espaços oportunizados aos trabalhadores para que falem sobre o seu mal-estar no trabalho é um fator presente e mencionado por todos os entrevistados desta pesquisa, ressaltando a importância de um estudo em que pudessem contar sobre suas vivências no mundo do trabalho da vigilância patrimonial. Como mencionado anteriormente, o contato que os trabalhadores de transporte de valores possuem com a Psicologia é distante, não havendo nenhuma ação de médio a longo prazo, que promova e discuta sobre saúde mental dentro dos espaços laborais.

Eu estou surpreso de ver essa atitude aí porque nunca nenhum psicólogo veio falar conosco. A gente nunca teve nada, nada, por isso que eu estou te falando. Nunca teve. Claro, se de repente eu precisasse, de repente até pode ser que eles dessem um apoio,

mas de espontaneidade, de pegar e chamar e fazer a gente se tratar, isso aí nunca aconteceu. Eu acho muito importante isso aí, muito importante (Entrevista Individual).

Desse modo, demonstra-se a urgência de debate e questionamento acerca da saúde mental do trabalhador de transporte de valores, ao serem constatados alguns comentários verbais dos trabalhadores que ilustram a necessidade de fala e de escuta, e o quanto se sentiram contemplados nesse quesito em relação à entrevista:

Para mim foi super importante. Se tu conversa com um colega teu sobre um assunto é uma coisa, mas tu conversar com um profissional é totalmente diferente, né. [...] A gente sempre diz “Ah eu estou bem, eu não preciso conversar com ninguém”. Só que a partir do momento que tu tem um momento como eu tive contigo agora, tu percebe que tu tem necessidade de falar, muita necessidade. Por esse lado é muito interessante (Entrevista Individual).

A entrevista foi bem produtiva, bem boa mesmo. A realidade é que em 13 anos de trabalho, a gente passa por um psicólogo só quando vai fazer uma reciclagem, mas não tem essa conversa. É só um “xzinho”, faz aqui, faz ali, e tchau muito obrigado. Uma vez na Semana Interna de Prevenção a Acidentes do Trabalho (SIPAT) que eu participei eu já tinha dado essa ideia de chamar uma psicóloga, pelo menos uma vez na semana com um certo horário na base ali, para o funcionário que estiver com algum problema, né, mas não, né, é inviável, não tem como, isso vai “passar” (Entrevista Individual).

Me fez parar para pensar e me abrir um pouco com essas palavras assim. Tu é uma pessoa diferente do meu dia-a-dia, né (Entrevista Individual).

No caso deste estudo, mais do que a realização de uma entrevista semi-estruturada, o espaço oferecido aos trabalhadores pode ser expandido e denominado por eles mesmos como um espaço de escuta em que puderam entrar em contato com as suas emoções, compartilhando suas histórias, afetos e desafetos pelo trabalho ao se sentirem acolhidos:

A nossa conversa foi um desabafo porque eu não sou de falar com ninguém. Eu sou muito fechado. Foi bom. Eu acho, doutora, que o que eu falei aqui não é nada perto do que acontece dentro do transporte de valores [...] Eu vou ser sincero com a senhora. Quando eu me aposentar e sair dessa função, eu quero escrever um livro sobre isso. Eu gosto muito de escrever. Eu me senti à vontade, eu acho que foi bom porque eu já fui em duas psicólogas, e cheguei lá e sentei e fiquei sem conversar e aqui eu estou me sentindo à vontade, mas se tu fosse lá na empresa, a maioria não iria se sentir porque eles pensariam que seria um psicóloga da empresa e eles não iriam se abrir (Entrevista Individual).

A gente acabou descontraindo. Conversar sempre é bom, colocar para fora o que está sentindo às vezes é um conforto. O nosso segmento é muito carente disso, sabe? Então acaba sendo uma válvula de escape. Se a gente tivesse a oportunidade de conversar mais vezes seria muito bom (Entrevista Coletiva).

É ressaltada pelos entrevistados a importância desta pesquisa não ter sido vinculada a nenhuma organização do trabalho, e que esse fator contribuiu para que pudessem relatar com mais segurança e liberdade de expressão sobre o sofrimento vivido no trabalho. Além disso, os

trabalhadores levantaram a importância desse momento como um espaço de atribuir visibilidade aos adoecimentos psíquicos ocupacionais oriundos do trabalho, que não são identificados pelo sindicato e pela organização do trabalho em razão da falta de amparo e suporte profissional:

O trabalhador de transporte de valores é ressabiado devido à própria profissão que exerce. Uma por conta dessa alta taxa de desemprego que nos rodeia, qualquer pesquisa que o cara precisa externar a relação com a atividade profissional dele, se for partir da empresa, aí mesmo que não vai sair nada. O cara chega e diz: tem uma psicóloga que está aguardando vocês na sala tal, mas é para o bem, fica tranquilo. O trabalhador vai chegar mudo e sair calado. Ele não vai se sentir à vontade. Eu tenho certeza que se a gente for buscar alguma pesquisa ou alguma coisa em relação ao trabalhador do nosso segmento, a gente não vai encontrar em nenhum lugar do Brasil. Essa pesquisa tem um papel de ser benéfica para todos nós, a gente tem uma dificuldade muito grande de conseguir enquadrar os nossos trabalhadores aqui em determinados benefícios ou doenças ocupacionais porque não tem o auxílio específico. Pôh, o cara que trabalha no transporte de valores desenvolve o distúrbio tal, não vamos saber como lidar com isso (Entrevista Coletiva).

Nesse sentido, a pesquisa abre um espaço até então não oferecido aos trabalhadores de transporte de valores, que é o de pensar sobre os seus processos de trabalho e os impactos das mudanças micro e macrosociais advindas do neoliberalismo na saúde mental, repercutindo em sofrimento no trabalho. Ainda que o objetivo desta pesquisa também tenha sido evidenciar as vivências de prazer no trabalho, percebeu-se o desejo de falar sobre aquilo que geralmente não é compreendido, e tampouco se atribui a devida atenção: o sofrimento no trabalho.

Mais do que falar sobre o sofrimento, o espaço da perlaboração também pode encorajar e fortalecer o coletivo para construir possíveis mudanças que almejam em suas realidades. Além da possibilidade de ressignificação do sofrimento, a pesquisa também proporcionou ao sindicato da categoria, que são os interlocutores desses trabalhadores, a oportunidade de repensar sobre suas práticas de atuação, desenvolvendo, conjuntamente com a pesquisadora principal, ações futuras que possibilitem o cuidado da saúde do trabalhador de transporte de valores. Isso porque a escuta oferecida por um clínico do trabalho está pautada no cuidado e manutenção para com a saúde do trabalhador.

Como a senhora sabe né, a gente tem o nosso sindicato que a nossa sede é em Porto Alegre, esse sindicato não tinha nenhum representante no interior do estado, então agora, quando teve a outra eleição, eu me candidatei e hoje a gente tem um representante aqui em Pelotas que sou eu. Isso aí ajudou muito no psicológico dos trabalhadores aqui pela situação de que quando alguém tinha algum problema e ia perguntar e tentar esclarecer, muitas vezes era recebido por quem mandava com ironia ou até mesmo sem o direito de ter a resposta daquilo que necessitava. Então hoje, como eu tenho essa presença aqui e vou atrás do que o funcionário precisa, inibiu muito por parte de quem comanda, o famoso assédio moral, inibiu muito aquela situação de que “está ruim? Pede para sair” coisa assim, né, que contribuem para abalar o psicológico do trabalhador. Isso aí existiu muitos e muitos anos aqui, inclusive até pessoas que acabaram se encostando ou até mesmo se aposentando por

problemas psicológicos. Só para expor o quanto a Psicologia fazia falta aqui (Entrevista Individual).

Nesse sentido, espaços de fala e de escuta dentro do trabalho são provedores de cuidado e acolhimento, possibilitando que o trabalhador se sinta pertencente ao trabalho e encontre sentido naquilo que faz. Um espaço laboral que não possibilita autonomia para que o trabalhador expresse o seu mal-estar no trabalho, dificilmente poderá ressignificar o sofrimento em prazer. Assim, os trabalhadores relataram a importância de encontros que promovam trocas e o compartilhamento das vivências no trabalho, para que a transformação de fato venha a acontecer. Tais espaços tiram o trabalhador do lugar de assujeitamento e o tornam protagonistas de suas próprias histórias.

Olha doutora, eu achei muito produtivo, até porque a gente expõe aquilo que a gente conhece e convive para uma profissional e de repente vai ter uma ideia do que se passa dentro dessa profissão e dentro do conhecimento que um psicólogo tem, amanhã pode ser uma soma positiva, para ajudar e melhorar a qualidade de vida da gente que trabalha nesta atividade. Eu acho que só consegue se mudar alguma coisa quem realmente conhece o que acontece dentro aquilo para poder dar ideias e opinar. O que vim para melhorar vai ser sempre bem-vindo, doutora. Esse momento foi muito bom, uma maneira de expor o que a gente passa e o que a gente vê o que os outros passam e também estar passando por um profissional da área que é um psicólogo. A mente comanda o corpo, se tu tiver bem de mente o corpo vai estar bem também. A psicóloga está aí para isso. Eu gostei muito, tomara Deus que em um futuro bem próximo a senhora esteja intercedendo ao nosso favor pelo conhecimento que está adquirindo com as entrevistas. Com certeza gostei muito do nosso bate papo, ajuda mesmo a gente rever certas coisas da profissão (Entrevista Individual).

Com certeza tem essa falta de conversar com um psicólogo e ela é muito importante para nós. A nossa psicóloga acaba sendo a esposa em casa que escuta muitas coisas ou se não o colega do lado. Não tem um espaço de trocas, de fala (Entrevista Individual).

Eu achei importante. É bem interessante a gente conversar até para expor e falar sobre o trabalho. Eu acho válido de um tempo menor que não seja somente de 2 em 2 anos para poder conversar com uma psicóloga. Tem alguns pontos nessa reciclagem eu não participei, até a minha está vencendo agora, mas os colegas que passaram pela reciclagem que surgiu um assunto de tu poder falar sobre o dia-a-dia do teu trabalho, mas parece que está começando a ter na reciclagem, só que é de 2 em 2 anos. De repente a empresa disponibilizar um espaço para o funcionário quando está com algum problema querer conversar se dirigir até a sala do profissional e conversar (Entrevista Individual).

Quando questionado aos entrevistados se teriam interesse em um acompanhamento regular com um psicólogo caso a organização ou o sindicato disponibilizasse, todos demonstraram desejo e ressaltaram o quanto seria importante um apoio especializado de um profissional que proporcionasse uma escuta qualificada e com direcionamentos por meio de espaços coletivos e individuais. Nesse sentido, é perceptível que os trabalhadores demandam um espaço que possibilite não só a exposição e compartilhamento dos processos de trabalho,

mas também a construção de estratégias de enfrentamento a partir de uma mobilização subjetiva.

Pelo convívio que eu tenho na empresa com alguns colegas, eu acho que tem bastante pessoas que necessitam conversar, porque dependendo do assunto, a pessoa vai conversar, vai colocar para fora e vai se sentir bem mais tranquilo e aliviado, eu acho que é válido sim. Cabe a empresa ter um setor de Psicologia que a pessoa possa lá conversar e expor seus problemas [...] Então tendo esse espaço dentro da empresa eu acho válido para expor os problemas dela e conversar até achar uma solução para isso (Entrevista Individual).

Em uma sociedade capitalista e frenética, que não possui tempo para pausas, pode-se entender que as entrevistas foram um momento do trabalhador se permitir pausar. Ao desacelerar, abre-se um espaço para escutar emoções até então reprimidas, violentadas e silenciadas. Essa pausa convidou os trabalhadores a refletirem sobre os processos de trabalho, ponderando de que maneira o trabalho pode vir a ser potência de vida, mas também gerador de sofrimento, trazendo impactos na saúde física e mental. Além disso, foi um momento em que os trabalhadores se sentiram acolhidos, ressaltando a relevância desta pesquisa como uma maneira de comunicar aquilo que é da ordem do intolerável e inaceitável.

Eu gostei de saber que você é uma pessoa que se eu precisar eu posso contar para a gente trocar uma ideia e conversar. É importante sabermos que temos uma pessoa que podemos contar (Entrevista Individual).

Quando dizem que tempo é dinheiro, reforçam a ideia de que não se pode criar pausas a partir de espaços de discussão no trabalho, sejam eles coletivos ou individuais. Os ritmos acentuados de produtividade, que se tornam cada vez mais intensos, não oportunizam aos trabalhadores encontros que os levem a repensar suas atividades profissionais. Assim, suas tarefas se tornam uma função executada de maneira mecanizada, que deslegitima qualquer humanidade e subjetividade existente no trabalho. Desse modo, as entrevistas serviram como um espaço para que os trabalhadores falassem sobre suas inquietações em relação ao trabalho. Ao retornarem para suas atividades, não voltam mais iguais ao estado anterior, tal como antes deste processo, mas com uma lucidez sobre aquilo que os faz sofrer, para que assim consigam transformar esse sofrimento em prazer por meio do sentido e fortalecimento coletivo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS: TECENDO FUTUROS CAMINHOS

Eu acho que a gente é invisível. Antes de tu pensar nesse estudo, alguma vez tu já tinha te dado conta de quem que abastecia as máquinas de dinheiro? A gente é invisível (Entrevista Coletiva).

Com respaldo na fala de um coletivo de trabalhadores, iniciam-se as considerações finais de um percurso que apenas começou. Ainda que as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de transporte de valores não sejam um fato relativamente novo, as pesquisas voltadas para esse campo e público-alvo são recentes e exploratórias, e muitos aspectos relacionados a essas vivências trouxeram indagações à pesquisadora, desde o momento em que escolheu investigar essa categoria de trabalhadores. A escassez de pesquisas voltadas para o sofrimento e prazer do trabalhador da vigilância patrimonial, em especial, aos trabalhadores de transporte de valores, evidencia a dificuldade em conseguir acessar essa categoria profissional. Isso manifesta a invisibilidade deste fazer, seja pela organização do trabalho ou pela população, recebendo notoriedade apenas da mídia devido à ocorrência de assaltos sofridos constantemente pelos trabalhadores.

A partir desses aspectos, aventurar-se a pesquisar com esses trabalhadores foi um percurso desafiador e enriquecedor, visto que este estudo surge com o objetivo de atribuir visibilidade a essa categoria que, diariamente, precisa lidar com a falta de reconhecimento no trabalho, condições inadequadas e insalubres, pressão em relação aos processos de trabalho e riscos iminentes que irão acarretar em acidentes e doenças ocupacionais. Por isso, este estudo consiste em uma discussão urgente que requer a sensibilização das organizações de transporte de valores do Brasil, da Psicologia Social e dos Clínicos do Trabalho para com as profissões que permanecem nos bastidores dos seus fazeres, não recebendo a devida atenção e cuidado.

Compreende-se que esta pesquisa pretendeu dialogar com os trabalhadores de transporte de valores por meio do espaço oportunizado pelas entrevistas, para que pudessem refletir sobre os processos de trabalho e pensar em possíveis mudanças que almejam. A partir destes aspectos, a relevância deste estudo foi retratar as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores deste segmento, com base nos preceitos teóricos e metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho. Isso ocorreu com a finalidade de evidenciar, também, as saídas utilizadas através das estratégias defensivas e de resistência para permanência no trabalho, e os impactos do trabalho na saúde física e mental da categoria quando essas estratégias se encontram enfraquecidas.

Nesse sentido, este estudo representa a potência de uma classe trabalhadora que clama em ser ouvida ao enfrentar diariamente tantos obstáculos em suas jornadas de trabalho, principalmente devido às novas configurações e práticas gerenciais que ocasionam degradação do coletivo. Mais do que oferecer uma escuta clínica, este estudo também buscou enfatizar a importância de se realizar onexo causal entre saúde/doença mental e trabalho, visto que se faz necessário reconhecer os fatores determinantes que produzem sofrimento e que poderão impactar na saúde mental desses trabalhadores – processo que requer não somente explicações das causas naturais, mas também sentido.

Este estudo é uma porta que se abre para adentrar uma atividade profissional silenciada e ocultada pelas normativas, códigos, preceitos éticos e não éticos que impedem, por vezes, a aproximação desses trabalhadores. Assim, a pesquisa teve como objetivo tecer possíveis caminhos que se cruzam e se conectam entre os pesquisadores e os protagonistas desta história, para a construção de estratégias que possibilitem a mudança daquilo que traz sofrimento e insatisfação no segmento de transporte de valores. A receptividade e o interesse do sindicato, desde o início desta pesquisa, retratam a relevância em construir intervenções contínuas que visam o acompanhamento psicológico desses trabalhadores, pensando-se futuramente em uma clínica do trabalho no contexto sindical.

O cenário atual em que se encontram os trabalhadores de transporte de valores, e que foi retratado nesta pesquisa, evidencia a falta de investimentos voltados à saúde do trabalhador. Esses investimentos não podem ser considerados a partir de uma ordem quantitativa, mas investimentos plausíveis que levem em consideração a subjetividade e a vida do trabalhador como um sujeito para além da sua função. A falta de espaços coletivos de discussão para elaboração do sofrimento vivido no e pelo trabalho faz com que o trabalhador não se sinta reconhecido, pertencido e assistido em situações de vulnerabilidade emocional.

Foi perceptível, durante todas as entrevistas, o quanto os trabalhadores desse segmento carecem de escuta clínica que possa analisar o cotidiano de trabalho e fortalecer o coletivo para que criem estratégias de enfrentamento do sofrimento, transformando-o em criativo. O sofrimento, quando vivido de maneira individual, faz com que os trabalhadores se sintam com vergonha ao tentar expor suas fragilidades psíquicas. Por isso, reforça-se a importância da implementação de espaços coletivos para trocas e discussões dentro dos espaços laborais.

A partir desses aspectos, este estudo nos convida a refletir sobre a necessidade do (re)estabelecimento de programas que amparam as demandas psicossociais dos trabalhadores de transporte de valores dentro das organizações de trabalho deste segmento, e no sindicato que representa a categoria. E isso requer uma mobilização coletiva e social que convoque a

participação da organização em relação a essas discussões. O enfraquecimento do sindicato, que sofreu com as transformações nefastas do mundo do trabalho, reflete diretamente no rompimento das estratégias de enfrentamento. Frente a isso, os trabalhadores passam a assistir o cinismo da injustiça social calados, sem a possibilidade de confronto quando não se veem apoiados enquanto coletivo.

Por meio da comprovação empírica dos fatores discutidos nesta pesquisa, deve-se considerar que todo sofrimento no trabalho merece ser expressado, e é dever da organização ofertar ao trabalhador um espaço no qual se sinta seguro, estabelecendo laços de confiança para que o trabalhador consiga falar sobre o seu mal-estar no trabalho. Além disso, as ações implementadas precisam ser mais efetivas no sentido de que não sirvam somente como apaziguadoras de determinadas situações que não tratam a origem do problema, mas que possam servir como uma maneira de prevenção à saúde mental, proporcionando mudanças para que o sofrimento e adoecimento no trabalho sejam evitados.

Em um mundo onde o lucro sobressai à vida, a existência desta pesquisa surge para reafirmar o contrário e pensar sobre os outros valores que esses profissionais carregam consigo. Esta pesquisa também representa a luta pela classe dos trabalhadores de transporte de valores, que vem sofrendo com as consequências neoliberais no cotidiano de trabalho que irão acarretar fragilização da saúde psíquica e física da categoria e redução de direitos que foram deteriorados, dando lugar à desproteção social.

Ainda que atualmente o campo da saúde do trabalhador tenha vivenciado percalços, desmontes e desafios, marcados principalmente pela reestruturação produtiva, temos um longo e árduo caminho a percorrer enquanto clínicos do trabalho. Embora as práticas e as transformações em relação à saúde do trabalhador nos pareçam lentas e com limitações, continuaremos a plantar sementes que trarão o nascimento de novas perspectivas, nas quais o trabalho produza bem-estar e prazer ao invés de sofrimento e destruição da própria vida.

Por fim, desejo que os espaços acadêmicos resistam e que possamos continuar sendo porta-vozes de tantos trabalhadores que seguem desempenhando seus papéis com tamanho esforço, compromisso e dedicação. Que sigamos lutando pelo fortalecimento das políticas públicas já existentes para a Saúde do Trabalhador, buscando-se continuamente a implementação de novas estratégias que resultem em transformações significativas e positivas no contexto de trabalho. Que possamos avançar enquanto sociedade ao perceber que, ao ofertar um espaço de trabalho saudável, o trabalhador verá o seu fazer dotado de sentido, depositando um engajamento maior quando obtém cuidado, assistência e apoio, podendo, assim, transformá-lo em potência de vida.

REFERÊNCIAS

ALBORNOS, Suzane. **O que é trabalho**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.

ALBUQUERQUE, Walter Araújo de. **A relação do suicídio com o trabalho na sociedade capitalista**. Maceió: UFAL, 2018. Dissertação (Mestrado em Serviço Social no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social – Universidade Federal de Alagoas). Disponível em: <<http://www.repositorio.ufal.br/bitstream/riufal/3569/1/A%20rela%C3%A7%C3%A3o%20o%20suic%C3%ADio%20com%20o%20trabalho%20na%20sociedade%20capitalista.pdf>>. Acesso em: 10 de junho de 2020.

AMAZARRAY, Mayte Raya; CÂMARA, Sheila Golçalves; CARLOTTO, Mary Sandra. Investigação em saúde mental no âmbito da saúde pública no Brasil. *In*: MERLO, Alvaro Roberto Creso; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa (Orgs). **Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho**. Porto Alegre: Evangraf, 2014. p.30-51.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16 ed. São Paulo: Cortez, 2015.

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

AQUINO, Cassio Adriano Braz de et al. Terceirização e saúde do trabalhador: Uma revisão da literatura nacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 130-142, 2016. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n2/v16n2a03.pdf>>. Acesso em: 16 maio 2019.

ASSUNÇÃO-MATOS, Alfredo; BICALHO, Pedro Paulo Gastalho. O trabalho, a terceirização e o Legislativo brasileiro: Paradoxos e controvérsias. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n.2, 2016, p. 120-129, 2016. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n2/v16n2a02.pdf>>. Acesso em: 23 maio 2019.

BALDIN, Nelma; MUNHOZ, Elzira Bagatin. *Snowball* (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. *In*: X Congresso Nacional de Educação; I Seminário Internacional de Representações Sociais, Subjetividade e Educação. Curitiba, PR, **Anais**. p. 329-341, 2011. Disponível em: <http://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398_2342.pdf>. Acesso em: 15 maio 2019.

BRANT, Luiz Carlos; MINAYO-GOMEZ, Carlos. **A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho**. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 9, n. 1, p. 213-223, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v9n1/19838.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2020.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. O assédio moral como instrumento de gerenciamento. In: MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa. **Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho** (Orgs.). Porto Alegre: Evangraf, 2014.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BAZOTE, Mirian. **Introdução ao estudo da segurança privada**. Senhora Segurança, 2016. Disponível em: <<https://www.bibliotecadeseguranca.com.br/wp-content/uploads/2016/04/Introducao-ao-Estudo-da-Seguranca.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea. Introdução às Clínicas do Trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: BENDASSOLLI, Pedro; SOBOLL, Lis Andrea (Orgs.). **Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 3-21.

BENDASSOLLI, Pedro F. **Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas**. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, jan./mar. 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/pe/v17n1/v17n1a04.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2020.

BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Em Tese**, v. 2, n. 1, p. 68-80, 2005. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027/16976>>. Acesso em: 15 maio 2019.

BOTTEGA, Neury José. **Comportamento suicida: epidemiologia**. Psicologia USP, 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/pusp/v25n3/0103-6564-pusp-25-03-0231.pdf>>. Acesso em: 10 jun. de 2020.

BOTTEGA, Carla Garcia. **Loucos ou heróis: um estudo sobre o prazer e sofrimento no trabalho dos Educadores Sociais com adolescentes em situação de rua**. 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/17597>>. Acesso em: 10 maio 2020.

BRASIL, Ministério da Saúde. Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho (Grupo V da CID-10). In: BRASIL, Ministério da Saúde. **Manual de procedimentos para serviço da saúde: doenças relacionadas ao trabalho**. Série A - Normas e Manuais Técnicos, n. 114. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. p.161-194. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>. Acesso em: 28 maio 2019.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

BUENO, Jorge Luiz da Rocha. **Terceirização**. Santa Cruz do Sul: Instituto Padre Reus, 2005.

CARDOSO, Cíntia Menezes. **A atuação das empresas de segurança privada no Brasil: investigação de casos encaminhados ao Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul**. 2011.

Dissertação (Mestrado em Ciências Criminais) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011. Disponível em:
<<http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/4877>>. Acesso em: 15 jun. 2019.

CARDOSO, Luís Antônio. A categoria trabalho no capitalismo contemporâneo. **Tempo Social, Revista de Sociologia da USP**, v. 23, n. 2, 2011. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/ts/v23n2/v23n2a11>>. Acesso em: 25 abr. 2019.

CASTRO, Thiele da Costa Muller. **Reconhecimento e vida dos guardas municipais: clínica do trabalho na atividade de segurança pública**. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Disponível em:
<<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/23017/000741185.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 maio 2020.

CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e seqüela: privatização, desregulação, flexibilização, terceirização**. São Paulo: LTR, 1997.

CODO, Wanderley. O homem não é um ser social. *In*: CODO, Wanderley. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis – RJ: Vozes, 1993. p. 65-82.

CORTEZ, Pedro Afonso; VEIGA, Heila Magali da Silva; GOMIDE, Ana Paula de Ávila; SOUZA, Marcus Vinícius Rodrigues de. **Suicídio no trabalho: um estudo de revisão da literatura brasileira em psicologia**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 2019. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n1/v19n1a03.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

COSTA, Márcia Silva. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. **Cad. EBAPE.BR**, v. 15, n. 1, Artigo 7, 2017. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v15n1/1679-3951-cebape-15-01-00115.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2019.

DALDON, Maria Teresa Bruni; LANCMAN, Selma. Vigilância em Saúde do Trabalhador: rumos e incertezas. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v. 38, n. 127, p 92-106, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v38n127/v38n127a12.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2019.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações**. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.

DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1997.

DEJOURS, Christophe. **Banalização da injustiça social**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DEJOURS, Christophe. A metodologia em psicopatologia do trabalho. *In*: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal; **Christophe Dejourns**: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo, 2008, p. 107-128.

DEJOURS, Christophe. Addendum: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. *In*: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal. **Christophe Dejourns**: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo, 2008a. p. 49-106.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução**. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, jul./set. 2012. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2871/287126284002.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2020.

DEJOURS, Christophe. A carga psíquica do trabalho. *In*: DEJOURS, Christophe.; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian. (Orgs). **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 21-32.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. *In*: DEJOURS, Christophe.; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian. (Orgs). **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 120-143.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. Desejo ou motivação? A interrogação psicanalítica do trabalho. *In*: DEJOURS, Christophe.; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian. (Orgs). **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994a. p. 33-43.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho: o que fazer?**. Brasília: Paralelo 15; 2010.

DOWBOR, Ladislau. **A era do capital improdutivo**. São Paulo: Autonomia Literária, 2017.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. (Orgs) **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

FENAVIST, **Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores**, 2019. Disponível em: < <http://fenavist.org.br/>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010. Disponível em: <<http://ftp.medicina.ufmg.br/osat/arquivos/1-07082015.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2019.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1997.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização**. Obras completas. Edição Standart Brasileira das Obras Psicológicas completas de Sigmund Freud, v. XX. Rio de Janeiro: Imago Editora, 1927-1931.

FRIZZO, Katia Regina. Diário de campo: reflexões epistemológicas e metodológicas. *In*: SARRIERA, Jorge Costellá; SAFORCADA, Enrique Teófilo. (Org.). **Introdução à psicologia comunitária: bases teóricas e metodológicas**. Porto Alegre: Sulinas, 2010. p. 169-187.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

GIBBS, Graham. **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre: Artmed e Bookman, 2009.

GHIZONI, Lilian Deisy; OLIVEIRA, André de; CANÇADO, Airton Cardoso. Solidariedade. *In*: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de administração de empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a08v35n2.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2019.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. GRUBITS, Sonia. (Orgs.). **Série saúde mental e trabalho**, vol. II. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1992.

HELOANI, Roberto. LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação no trabalho. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 77-86, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a08.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2019.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia & sociedade**. São Paulo, SP. Vol. 19, ed. esp. 1, p. 112-119, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspe15>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 79-90, 2003. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v6/v6a06.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2019.

LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 13, n. 1, p. 17-26, 2010. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25735/27468>>. Acesso em: 15 maio 2019.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **Dependência química e trabalho: uso funcional e disfuncional de drogas nos contextos laborais**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 35, n. 122, p. 260-268, 2010a. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a08v35n122.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2020.

LIMA, Suzana Canez da Cruz. Coletivo de Trabalho. *In*: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

LOPES, Cleber Silva. Como se vigia os vigilantes: o controle da polícia federal sobre a segurança privada. **Revista de Sociologia e Política**, v. 19, n. 40, p. 99-121, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v19n40/08.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

LOPES, Cleber da Silva. O setor de segurança privada da região metropolitana de São Paulo: Crescimento, dimensões e características. **Caderno CRH**, v. 26, n. 69, p. 599-617, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v26n69/12.pdf>>. Acesso em: 5 jun. 2019.

LOPES, Cleber da Silva. Segurança privada e direitos civis na cidade de São Paulo. **Sociedade e Estado**, v. 30, n. 3, p. 651-671, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/se/v30n3/0102-6992-se-30-03-00651.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2019.

LOUZADA, Renata Sabrina Maciel Lobato; OLIVEIRA, Paulo de Tarso Ribeiro de. Reflexões sobre a metodologia de pesquisa em psicodinâmica do Trabalho. **Revista do NUFEN**, v. 5, n. 1, p. 26-35, 2013. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rnufen/v5n1/a04.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2019.

MACHADO, Fabiane Konowaluk Santos; GIONGO, Carmem Regina; MENDES, Jussara Maria Rosa. Terceirização e Precarização do Trabalho: uma questão de sofrimento social. **Revista Psicologia Política**, v. 16, n. 36, p. 227-240, 2016. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpp/v16n36/v16n36a07.pdf>>. Acesso em: 17 maio 2019.

MANDARINI, Marina Bernardo; ALVES, Amanda Martins; STICCA, Marina Greghi. Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 143-152, 2016. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n2/v16n2a04.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2019.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v25n65/v25n65a10.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MARX, Karl. **O capital**. V. I, tomo 1. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia. (Orgs). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método, pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 29-48.

MENDES, Ana Magnólia; ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis. **Clínica em Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação**. Curitiba: Juruá, 2012.

MENDES, Ana Magnólia; ARAUJO, Luciane Kozicz Reis; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P. **Clínicas do Trabalho: Novas Perspectivas para Compreensão do Trabalho na Atualidade**. São Paulo, Editora Atlas, 2011.

MENDES, Ana Magnólia; MORRONE, Carla Faria. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. *In*: MENDES, Ana Magnólia Mendes; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MORRONE, Carla Faria; FACAS, Emílio Peres (Orgs).

Psicodinâmica e Clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2010. p. 29-54.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **A Informática no Brasil:** prazer e sofrimento no trabalho. Porto Alegre: Ed. Universidade UFRGS, 1999.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Sofrimento psíquico e atenção à saúde mental. *In*: MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa (Orgs). **Atenção à saúde mental do trabalhador:** sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho. Porto Alegre: Evangraf, 2014. p.12-29.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Transformações no mundo do trabalho e a saúde. *In*: JERUSALINKI, Alfredo; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; GIONGO, Ana Laura. **O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo.** Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa. **Atenção ao sofrimento e ao adoecimento psíquico do trabalhador e da trabalhadora:** cartilha para profissionais do Sistema Único de Saúde – SUS/org. Porto Alegre: Evangraf, 2014. Disponível em:
<<http://www.portaldeacessibilidade.rs.gov.br/uploads/1419336247Cartilha.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2019.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; LAPIS, Naira Lima. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 61-68, 2007. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19n1/a09v19n1.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2019.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009. Disponível em:
<<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25746/27479>>. Acesso em: 15 abr. 2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org). **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. 21ª ed., Petrópolis: Vozes, 2002.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Transtorno Mentais:** Trabalho em escala, condições insalubres e recompensa insatisfatória podem ser causas, 2012. Disponível em:
<<http://previdencia.gov.br/vejaNoticia.php?id=45575>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. Portaria Federal número 1.339/GM – MS, de 18 de novembro de 1999. Disponível em
<https://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_2ed_p1.pdf>. Acesso em 20 jun. de 2020.

NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v.19, Edição Especial n. 1, p. 14-20, 2007.

Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea04.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2019.

OLIVEIRA, Aryeverton Fortes de. **Empresas de vigilância no sistema de prestação de serviços de segurança patrimonial privada: uma avaliação da estrutura de governança**. São Paulo: USP, 2004. Tese (Doutorado em Ciências) Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo, 2004. Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/11/11132/tde-26042005.../aryeverton.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2019.

OLIVEIRA, Fernanda Sousa. Terceirização e flexibilização das normas trabalhistas. **Prolegómenos. Derechos y Valores**, v. 16, n. 31, p. 189-201, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v16n31/v16n31a11.pdf>>. Acesso em: 16 maio 2019.

PEREZ, Karine Vanessa. **“Se eu tirar o trabalho, sobra um cantinho que a gente foi deixando ali”**: clínica da psicodinâmica do trabalho na atividade de docentes no ensino superior privado. 2012. (Mestrado em Psicologia Social e Institucional - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/70043>>. Acesso em: 10 maio 2020.

PEREZ, Karine Vanessa. Clínica do Trabalho no contexto sindical: uma proposta de cuidado em saúde mental. *In*: MERLO, Alvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa (Orgs). **Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho**. p.175-188. Porto Alegre: Evangraf, 2014.

PEREZ, Karine Vanessa. **“Entre o real e o ideal, existe o possível”**: a proposta da clínica do trabalho institucional como dispositivo de atenção à saúde mental dos profissionais e usuários do sistema único de saúde (SUS). 2017. Tese (Doutorado em Psicologia Social e Institucional – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/180998/001069885.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 10 jul. 2019.

PREVITALI, Fabiane Santana; FAGIANI, Cílon César. Organização e controle do trabalho no capitalismo contemporâneo: a relevância de Braverman. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 12, n. 4, p. 756-769, 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v12n4/1679-3951-cebape-12-04-00756.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2019.

PULCHERIO G; BICCA C; SILVA FA. **Álcool, outras drogas e informação: o que cada profissional precisa saber**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

RAMOS, Sara; SERRANHEIRA, Florentino; SOUSA-UVA, António. Percepção dos riscos profissionais em trabalhadores de transporte de valores. **Rev. bras. med. trab**, v. 16, n. 3, p. 327-335, 2018. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/details/367/pt-BR/percepcao-dos-riscos-profissionais-em-trabalhadores-de-transporte-de-valores>>. Acesso em: 10 mar. 2019.

SADOCK, Benjamin. J.; SADOCK, Virginia. A.; RUIZ, Pedro. **Compêndio de Psiquiatria: ciência do comportamento e psiquiatria clínica**. 11. ed. Porto Alegre: Artmed, 2017.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: marcos de um percurso. *In*: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian.

Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p.13-19.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVEIRA, Andréa Maria. **Saúde do Trabalhador**. 2ª edição. Belo Horizonte, Núcleo de Educação em Saúde Coletiva (NESCON), Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), 2013.

SIQUEIRA, Marcus. V. S., DIAS, Cledinaldo. A.; MEDEIROS, Bárbara. N. **Solidão e trabalho na contemporaneidade**: as múltiplas perspectivas de análise. *Revista de Administração*. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ram/v20n2/pt_1678-6971-ram-20-02-eRAMG190058.pdf>. Acesso em: 2 maio 2020.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SZNELWAR, Laerte Idal. Sobre estes textos da psicodinâmica do trabalho, algumas reflexões. *In*: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal; **Christophe Dejours**: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo, 2008. p. 45-54.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1985.

THIOLLENT. Michel. **Metodologia da pesquisa-ação**. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

VIEIRA, Carlo Eduardo Carrusca.; OLIVEIRA, Cassiana Machado Freitas; LIMA, Francisco de Paula Antunes. Histórico da segurança privada no Brasil. *In*: VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elisabeth Antunes. **O cotidiano dos vigilantes**: trabalho, saúde e adoecimento. Belo Horizonte: FUMARC, 2010. p. 39-46,

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca, et al. O desafio do trabalho real na vigilância. *In*: VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **O cotidiano dos vigilantes**: trabalho, saúde e adoecimento. Belo Horizonte: Fumarc, 2010. p. 63-129.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Revista Temáticas**, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. Disponível em: <<https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/view/2144>>. Acesso em: 15 maio 2019.

WOOD JÚNIOR, Thomaz. Fordismo, toyotismo e volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Revista de administração de Empresas**, v. 32, n. 4, p. 6-18, 1992. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v32n4/a02v32n4.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2019.

ZANETIC, André. **A questão da segurança privada: estudo do marco regulatório dos serviços particulares de segurança**. São Paulo: USP, 2005. Dissertação (Mestrado em Ciência Política), Universidade de São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8131/tde-14062007-154033/pt-br.php>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

WÜNSCH, Dolores Sanches; MENDES, Jussara Maria Rosa; MARTINS, Juliana. **Trabalho e previdência social**: as lacunas de proteção social na seguridade social. Argum., Vitória, v. 9, n. 3, p. 37-51, set./dez. 2017. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/172644/001059309.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 15 de junho de 2020.

WÜNSCH, Paulo Roberto; Mendes, Jussara Maria Rosa. **O trabalho no contexto da reestruturação produtiva**: determinações históricas e a relação com a saúde. Textos & Contextos (Porto Alegre), v. 14, n. 2, p. 291-302, 2015. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=321543546007>>. Acesso em: 15 jun. 2020.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E
INSTITUCIONAL – MESTRADO****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE****Prezado senhor/Prezada senhora**

O senhor(a) está sendo convidado (a) a participar da coleta de dados integrante de um projeto de pesquisa/dissertação que tem como objetivo geral conhecer as vivências de prazer e sofrimento apresentadas por profissionais de transporte de valores que atuam no setor de vigilância privada no estado do Rio Grande do Sul, utilizando-se dos pressupostos teóricos e metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho, a fim de entender esta função, bem como a organização do trabalho e seus impactos na saúde mental dos trabalhadores. Esse projeto está sendo desenvolvido por pesquisadores que fazem parte do Laboratório da Psicodinâmica do Trabalho pertencente a Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Vale ressaltar que esta pesquisa está sendo realizada como uma atividade parte da dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, para obtenção do título de mestre da pesquisadora.

Deste modo, caso você concorde em participar desta pesquisa, será convidado a participar de maneira voluntária a uma entrevista individual ou participar de forma também voluntária, por livre adesão, de uma entrevista coletiva por meio de um espaço de discussão e interlocução sobre suas vivências de prazer e sofrimento no trabalho. É importante enfatizar que sua contribuição será muito importante para o conhecimento da realidade vivenciada por esta classe trabalhadora, colaborando com o debate e reflexão sobre os impactos do trabalho na saúde dos profissionais de transporte de valores.

As entrevistas serão gravadas, sendo estes relatos transcritos e desgravados posteriormente à etapa de transcrição. Os questionários serão guardados, no Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho do Instituto de Psicologia, situado na rua Ramiro Barcelos, 2600 – Bairro Santa Cecília – Porto Alegre/RS, por cinco anos de acordo com a Lei do Direitos Autorais 9610/1998. Após este período, estes materiais serão destruídos. Além disso, será

mantida a confidencialidade de sua identificação e seu nome não aparecerá em nenhum momento da pesquisa, sendo mantido no mais absoluto sigilo através da omissão total de qualquer informação que permita identificá-lo (a).

Somente terá acesso aos dados, a equipe de pesquisa, sob supervisão do pesquisador responsável. Os resultados poderão ser divulgados na íntegra ou parcialmente, com a finalidade científica, em artigos, capítulos de livros, jornadas, encontros ou seminários voltados para a área, ressaltando que a identidade dos participantes será sempre preservada. Será feita a devolução dos resultados aos participantes em reunião específica, após o término da obtenção das informações e análise dos dados. Você poderá ter acesso aos resultados também através da defesa pública da dissertação de mestrado que ficará disponível on-line nas bases de consulta pública da UFRGS. Também haverá uma cópia física na biblioteca do Instituto de Psicologia da UFRGS.

Enfatiza-se que os riscos apresentados por este estudo são mínimos, no sentido de despertar algum nível de ansiedade com relação as questões levantadas na pesquisa. Caso isto venha acontecer, a pesquisadora se disponibilizará a realizar uma escuta atenta e detalhada com o participante, esclarecendo as dúvidas sobre a pesquisa e prestando a devida assistência psicológica. Permanecendo a ansiedade para o participante, além de poder retirar-se da pesquisa a qualquer momento, poderá ser também realizado encaminhamento para atendimento externo. Ressalta-se, ainda, que não haverá nenhuma forma de remuneração ou ressarcimento referente a sua participação, que, da mesma forma, acontecerá sem nenhum ônus através de seu consentimento evidenciado através da assinatura deste TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido).

O benefício em participar desta pesquisa relaciona-se ao fato de que os resultados serão incorporados ao conhecimento científico. Além disso, não existirá nenhum gasto financeiro para o participante, nem mesmo receberá alguma compensação financeira, visto que, a fonte viabilizadora do estudo é a própria pesquisadora. Em caso de desistência de participação na pesquisa, o desligamento poderá ser solicitado à pesquisadora em qualquer etapa do processo. Após a leitura deste termo de consentimento e de sua aceitação em participar da pesquisa, solicito a sua assinatura. Quaisquer esclarecimento ou informação a respeito da pesquisa poderão ser obtidos com a pesquisadora responsável ou com o orientador da pesquisa. Também podem ser esclarecidas quaisquer dúvidas com o Comitê de Ética do Instituto de Psicologia da UFRGS, através do telefone (51) 3308-5698.

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido eu,
_____ declaro que autorizo a minha participação neste

projeto de pesquisa, pois fui informado/a, de forma clara e detalhada, livre de qualquer forma de constrangimento e coerção, dos objetivos, da justificativa e dos procedimentos que serei submetido, dos riscos, desconfortos e benefícios, assim como das alternativas às quais poderia ser submetido, todos acima listados. Ademais, declaro que, quando for o caso, autorizo a utilização de minha imagem e voz de forma gratuita pelo pesquisador, em quaisquer meios de comunicação, para fins de publicação e divulgação da pesquisa, desde que eu não possa ser identificado através desses instrumentos (imagem e voz).

Fui, igualmente, informado/a:

- a) da garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, riscos, benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa;
- b) da liberdade de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto traga prejuízo à continuação de meu cuidado e tratamento;
- c) da garantia de que não serei identificado quando da divulgação dos resultados e que as informações obtidas serão utilizadas apenas para fins científicos vinculados ao presente projeto de pesquisa;
- d) do compromisso de proporcionar informação atualizada obtida durante o estudo, ainda que esta possa afetar a minha vontade em continuar participando;
- e) da disponibilidade de tratamento médico e indenização, conforme estabelece a legislação, caso existam danos a minha saúde, diretamente causados por esta pesquisa; e,
- f) de que se existirem gastos para minha participação nessa pesquisa, esses serão absorvidos pelo orçamento da pesquisa.

A Pesquisadora Responsável por este Projeto de Pesquisa é Caroline Maria Nunes sob orientação do Professor Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo. Telefones para contato: (51) 981831881 e (51) 999154059. E-mail: carolinenunespsi@hotmail.com e merlo@ufrgs.br.

O presente documento foi assinado em duas vias de igual teor, ficando uma com o voluntário da pesquisa ou seu representante legal e outra com o pesquisador responsável.

O Comitê de Ética em Pesquisa responsável pela apreciação do projeto pode ser consultado, para fins de esclarecimento, através do telefone: (051) 3308-5698.

Data ___ / ___ / ___

Nome e assinatura do(a) voluntário(a)	Caroline Maria Nunes (Pesquisadora e responsável pela apresentação desse Termo de Consentimento)	Álvaro Roberto Crespo Merlo (Pesquisador/Orientador)
--	---	---

APÊNDICE B - TERMO DE ACEITE DA INSTITUIÇÃOPorto Alegre, 02 de Julho de 2019.

Ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, CEP-UFRGS

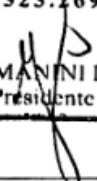
Prezados Senhores,

Declaramos para os devidos fins conhecer o projeto de pesquisa intitulado: “Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho de Profissionais de Transporte de Valores”, desenvolvido pela pesquisadora Caroline Maria Nunes do Programa de Pós Graduação em Psicologia Social e Institucional, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), sob a orientação do professor Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo, bem como os objetivos e a metodologia da pesquisa e autorizamos o desenvolvimento da mesma no sindicato dos empregados e trabalhadores em empresas de transporte de valores, transporte de documentos e escolta armada do estado do Rio Grande do Sul – SINDIVALORES/RS.

Informamos concordar com o parecer ético que será emitido pelo CEP-UFRGS, conhecer e cumprir as Resoluções do CNS 466/12 e 510/2016 e demais Resoluções Éticas Brasileiras. Esta instituição está ciente das suas corresponsabilidades como instituição coparticipante do presente projeto de pesquisa e no seu compromisso do resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para tanto.

Atenciosamente,

Sindicato dos Empregados em Empresas
de Transportes de Valores do Estado do
Rio Grande do Sul - SINDIVALORES
Avenida Ceará, 1388 / conj. 02 / Bairro São João
CEP: 90.240-511 / Fone/Fax: (51) 3019-4787
CNPJ: 93.323.269/0001-90


JOCELITO MANINI DE SOUZA
Presidente

Assinatura e carimbo (ou dados funcionais) do responsável institucional (legíveis)

APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Dados de Identificação:

Idade:

Gênero:

Profissão:

Instituição de trabalho:

Tempo de trabalho:

Carga horária semanal:

Faz uso contínuo de alguma medicação? Para que?

1. Me conte sobre a sua trajetória profissional. O que lhe motivou a querer trabalhar no setor de transporte de valores? Foi por opção?
2. O que o trabalho representa em sua vida?
3. Me descreva como é sua organização de trabalho. Como são as condições ergonômicas e as relações de trabalho?
4. Gostaria de saber como é a sua rotina de trabalho?
5. O que você mais gosta em seu local de trabalho ou em sua profissão?
6. O que você menos gosta em seu local de trabalho ou em sua profissão?
7. Você acha que o seu trabalho envolve riscos? Se sim, a empresa fornece EPI'S (Equipamentos de Proteção Individual)? Você os utiliza?
8. Como você se sente utilizando armamentos?
9. Algum colega de trabalho seu já foi vítima de assalto a carro-forte? O que a empresa faz quando este tipo de situação acontece?
10. Você se sente reconhecido no trabalho?
11. Como você percebe a saúde dos profissionais de transporte de valores?
12. Você teve algum problema de saúde no último ano?
13. Você chegou a se afastar do trabalho em função deste problema de saúde? (Caso responda sim na pergunta anterior).
14. Você se lembra como estava a sua vida no momento em que teve estes problemas de saúde? Aconteceu algum evento importante? (Citar o adoecimento relatado conforme a pergunta anterior).
15. Como você lida com esses problemas de saúde no momento em que eles ocorrem? Costuma fazer uso de alguma medicação?

16. Como se sente, neste momento, em relação à sua saúde?
17. Como você se sentiu em relação à essa participação nesta pesquisa?
18. Existe mais alguma informação na qual queira me contar sobre o seu trabalho?