Revista de Gestão Pública
PRÁTICAS E DESAFIOS
ISSN: 2177-1243

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO PRESCRITO E REAL: enfermagem na linha de frente e os desafios do combate à pandemia de Covid-19

Maria Cristiane Pereira dos Santos[1]
mariacristiane.santos@ufpe.br

Denilson Bezerra Marques[2]
denilson.marques@ufpe.br

Rosane Maria Alencar Silva[3]
mlschmidt@uol.com.br

Resumo: A readaptação profissional é um processo complexo decorrente do retorno laboral após adoecimento ou acidente. Esta pesquisa teve como objetivo compreender, mediante os depoimentos dos trabalhadores readaptados municipais, a vivência do processo de afastamento, readaptação profissional e retorno ao trabalho. Foi realizada junto a uma Prefeitura de um Município localizado no interior do estado de São Paulo. Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa tendo como sujeitos dez trabalhadores readaptados que se afastaram do trabalho por adoecimento ou acidente. Os dados foram coletados por meio de um questionário de características sociodemográficas e uma entrevista individual semiestruturada. A análise das entrevistas foi embasada na Psicodinâmica do Trabalho. Os discursos dos participantes sobre as experiências e sentimentos refletiram manifestações singulares, revelando a díade entre o prazer e o sofrimento nas três etapas: afastamento, readaptação e retorno ao trabalho. Aspectos da organização, sentido do trabalho e possibilidade de perspectiva profissional mostraram-se preponderantes na relação entre o prazer e sofrimento. As vivências relatadas mostraram que a relação com o trabalho após a readaptação profissional também é construída de maneira singular, podendo ser adoecedora ou equilibrante.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador. Readaptação profissional. Trabalhador municipal. Psicodinâmica do trabalho

1
Graduação em Psicologia (UniFavip) e mestre em Gestão Publica (UFPE) Técnico Adm. em Educação – aux. enfermagem (HC-UFPE)

2
Psicanalista e Doutor em Sociologia (UFPE) professor associado do departamento de Ciências Administrativas da UFPE e do mestrado em Gestão Pública (MGP/UFPE)

3
Pedagoga e Doutora em Sociologia (UFPE) professora associada do Departamento de Sociologia da UFPE e do Mestrado em Gestão Pública (MGP/UFPE). Coordenadora do Programa Institucional de bolsa de iniciação à docência em Ciências Sociais (PIBID) da UFPE

Abstract: Professional readjustment is a complex process resulting from return to work after illness or accident. This study aimed to understand, through testimonies of municipal readjusted workers, the experience of leave, professional readjustment and return to work process. It was conducted along the City Council of a Municipality located in the interior of the state of São Paulo. This is a qualitative approach study with ten readjusted subjects who had left work due to illness or accident. Data were collected by means of a questionnaire of sociodemographic and an individual semi-structured interview. The analysis of the interviews was based on Work Psychodynamics. The discourses of the participants on their experiences and feelings reflected singular manifestations, revealing the dyad between pleasure and suffering in the three stages: leave, readjustment and return to work. Aspects of organization, meaning of work and possibility of professional perspective were preponderant in the relationship between pleasure and suffering. The experiences reported showed that the relationship with work after professional readjustment is also constructed in a singular way, which can be either sickening or balancing.

Keywords: Occupational health. Professional readjustment. Municipal worker. Work psychodynamics.

https://doi.org/10.51359/2177-1243.2023.253071

Data de submissão do artigo: 28/01/2022
Data de aprovação do artigo: 12/01/2023

INTRODUÇÃO

Sentimentos de invisibilidade, de indiferença, percepção de deboches e desdém dirigidos ao trabalhador adoecido são frequentes (ALENCAR; STAMATO, 2018). O não reconhecimento da doença por parte de chefias e colegas contribui demasiadamente para o surgimento dos sentimentos de insegurança e inutilidade, e dúvidas sobre as próprias potencialidades no retorno ao trabalho (CESTARI; CARLOTTO, 2012; MACAIA; FISCHER, 2015).

Devido às perdas de capacidade para desenvolver atividades laborais provocadas pelas limitações decorrentes de acidentes ou adoecimento, às vezes, ao retornar ao trabalho, o trabalhador precisa ser readaptado em outra função ou local (SCHMIDT et al., 2020). No entanto, este retorno com restrições laborais envolve relações subjetivas com o trabalho, pelas questões de sub ou hiperutilização das capacidades psíquicas, cognitivas e físicas ou pela perda de *status* dos indivíduos nos novos postos de trabalho. Segundo Lancman, Toldrá e Santos (2010), quando estas situações acorrem no contexto laboral do serviço público, aspectos como a rigidez das normas e o controle devem ser observados, uma vez que este modelo de organização do trabalho pode produzir riscos psíquicos aos trabalhadores (DEJOURS, 2012, 2013). Vale ressaltar que a burocracia presente nos órgãos públicos prevê hierarquia, responsabilidades bem delimitadas e trabalho sistematizado. Além disso, a imagem que se tem dos funcionários públicos costuma ser negativa, colocando-os como pessoas incompetentes e acomodadas, o que reflete diretamente na autoestima e subjetividade desses trabalhadores (SOUZA; MOULIN, 2014). Em decorrência das limitações adquiridas e restrições laborais ao assumir tarefas, os trabalhadores readaptados, por vezes, tendem a ficar esquecidos na rotina de trabalho pelos colegas e pela chefia (LANCMAN; TOLDRÁ; SANTOS, 2010).

Uma das dificuldades para que a readaptação aconteça de modo eficiente é a ausência de capacitação e orientação da equipe de trabalho, incluindo os gestores, de maneira que gera variados desencontros e desentendimentos (DIETER; RENNER, 2006). Vale ressaltar que os gestores são considerados responsáveis para proporcionar o suporte social e apoio afetivo no ambiente de trabalho para o retorno dos trabalhadores (CESTARI; CARLOTTO, 2012). A burocracia vivida pelo servidor público no cotidiano de trabalho também é experienciada no processo de readaptação, haja vista que este aspecto está presente e é relatado pelos trabalhadores como causa de descaso por parte dos órgãos públicos, assim como a demora de

diagnóstico aparece com geradora de angústia (ARBEX; SOUZA; MENDONÇA, 2013). Deste modo, por se tratar de uma situação complexa, a avaliação do trabalhador adoecido ou acidentado deve envolver tanto a análise dos problemas clínicos, de responsabilidade da perícia médica, como também as implicações de ordem social e psicológica (ARBEX; SOUZA; MENDONÇA, 2013).

Em vista disto, autores asseveram a importância da reformulação dos programas de readaptação para que haja equipes atuando de maneira transdisciplinar visando compreender o indivíduo como um todo (SCHMIDT; BARBOSA, 2014). Outra questão diz respeito à importância do estabelecimento da comunicação e parcerias produtivas envolvendo os trabalhadores, a empresa de vínculo e o INSS, para que haja uma verificação mais acurada das atividades a serem realizadas pelo trabalhador no seu retorno - considerando os aspectos técnicos, operacionais e físicos do ambiente -, além das condições emocionais do indivíduo (CESTARI; CARLOTTO, 2012). De acordo com Schmidt e Barbosa (2014), a eficácia da readaptação profissional decorre, sobretudo, do gerenciamento de estressores que surgem no decorrer desse processo. Jääskeläinen et al. (2016) apontam para as correlações entre a qualidade da capacidade para o trabalho após afastamento por doença e a influência no processo de retorno ao trabalho. Para Silva-Junior (2018, p. 994), "[...] os procedimentos de retorno ao trabalho devem fazer parte do programa amplo de promoção de saúde e prevenção de agravos na atenção integral à saúde do trabalhador".

Vale ressaltar a importância da prevenção de recidivas de afastamento em período curto, uma vez que "[...] é compreensível que o processo de retorno ao trabalho sofra influência de fatores facilitadores e barreiras, produzidos na interação indivíduo-contexto, seja como o local de trabalho, a família, os serviços de saúde, a previdência social, a justiça, etc." (LIMA, 2018, p. 996). Neste sentido, o mapeamento de aspectos relativos às múltiplas fases deste processo é relevante para assegurar o retorno ao trabalho sustentável (*sustainabe retorn to work*), como descrito por Young et al. (2016).

Mediante estas concepções o objetivo desta pesquisa foi compreender, mediante os depoimentos dos trabalhadores readaptados municipais, a vivência do processo de afastamento, readaptação profissional e retorno ao trabalho após adoecimento ou acidente.

MÉTODO

Contexto do estudo

Esta pesquisa foi realizada no período de abril a julho de 2019, após ter sido aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa e registrada na Plataforma Brasil CAAE nº 07163319.2.0000.5401. O local de estudo foi uma Prefeitura de um Município localizado no interior do estado de São com uma população de aproximadamente 14 mil habitantes. Segundo informações do Setor de Recursos Humanos, a instituição possuía, no período da coleta de dados, 618 servidores no seu quadro funcional, sendo que, desse total, 15 estavam readaptados.

Participantes

O estudo contou com a participação de dez trabalhadores readaptados que se afastaram do trabalho por adoecimento. Essa definição de amostragem justifica-se pelo fato de se tratar de uma pesquisa qualitativa, a qual "[...] não se baseia em critério numérico para garantir sua representatividade" (DESLANDES, 2002, p. 43). O critério de inclusão foi: estar em exercício profissional readaptado há mais de seis meses, período considerado como tempo suficiente para os trabalhadores formularem uma avaliação do processo de readaptação. Foram excluídos do estudo os readaptados com menos de seis meses de readaptação ao trabalho ou afastados do trabalho no período de coleta de dados.

Procedimentos

Para a coleta de dados, utilizamos dois instrumentos: um Questionário de Características Sociodemográficas e uma Entrevista Individual Semi-estruturada, ambos elaborados pelos pesquisadores apoiados em teorias e hipóteses de interesse da pesquisa.

Com base nestes instrumentos, foram identificadas as características do trabalhador readaptado como: idade, gênero, estado civil, escolaridade, profissão, tempo de atuação na função, tempo de atuação na instituição, motivo e tempo do afastamento, dentre outras informações. A entrevista, por ser uma técnica de investigação, permitiu direcionar as questões

pré-estabelecidas para as respostas subjetivas, posto que possibilitou o espaço livre da palavra e manifestação das experiências pelos participantes (UCHIDA; LANCMAN; SZNELWAR, 2010).

A coleta de dados foi realizada numa sala da própria instituição com infraestrutura adequada e o tempo de duração foi de aproximadamente duas horas por participante. Todos os respondentes participaram de forma espontânea e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Seus nomes foram mantidos em anonimato, sendo seus relatos identificados com E (entrevistado) e o número de entrevista.

Análise dos dados

Os dados do questionário foram analisados qualitativamente, as respostas foram fundamentadas no referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), proposta por Christopher Dejours. Esse autor utiliza a Psicanálise, de forma não reducionista, para analisar os fenômenos subjetivos do mundo do trabalho e compreender aspectos da relação entre o prazer e sofrimento no trabalho. A Psicodinâmica do Trabalho, enquanto método, configura-se como uma "[...] investigação do tipo qualitativa, em que busca apreender a percepção, compreensão e participação dos sujeitos diante de problemas investigados" (UCHIDA; LANCMAN; SZNELWAR, 2010, p. 198).

Assim sendo, mediante o conteúdo dos resultados e análises dos dados foram constituídos dois eixos temáticos: 1. **Fatores de prazer e sofrimento no afastamento do trabalho**, no qual foram descritos e analisados os aspectos da subjetividade dos participantes relativos às experiências e sentimentos vivenciados nesta fase; e 2. **Fatores de prazer e sofrimento na readaptação e retorno ao trabalho**, no qual foram apresentados e analisados os aspectos da organização do trabalho e também da subjetividade do trabalhador mobilizados nesta fase, sendo constituídas três subcategorias que emergiram dos resultados das narrativas.

1. Organização do trabalho: nesta subcategoria, descrevemos exemplos das relações socioprofissionais, autonomia para o desenvolvimento das atividades e infraestrutura do ambiente laboral que atuam como facilitadores ao barreiras neste processo.

2. Sentido do trabalho: pautamos nesta subcategoria discursos dos processos de identificação dos trabalhadores com suas novas atividades laborais, satisfação com o trabalho e divisão das tarefas.

3. Perspectivas profissionais geradas pela conquista de metas e resultados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Caracterização dos participantes

Dos dez participantes, nove eram do gênero feminino e um masculino, com faixa etária variando de 31 a 60 anos. No que se refere ao estado civil, sete dos respondentes eram casados, uma solteira, uma divorciada e uma apontou união estável. Desse total, cinco possuíam nível superior completo, três ensino fundamental completo, um ensino médio completo e um técnico. Quanto à renda familiar, apontaram de um a seis salários-mínimos.

No que se refere aos dados profissionais, todos disseram ter tempo de atuação na instituição acima de cinco anos, sendo quatro acima de vinte anos, e todos precisaram mudar de função após a readaptação. O tempo que estão no processo de retorno ao trabalho variou de nove meses a quinze anos.

Nas questões referentes à saúde, a maioria referiu possuir doença crônica prevalecendo hipertensão arterial e distúrbio osteomuscular. O uso diário de algum medicamento foi mencionado por todos. Dentre os sintomas autoreferidos prevaleceram respostas de sentimentos de ansiedade/angústia.

Resultado e discussão das entrevistas

1. Fatores de prazer e sofrimento no afastamento do trabalho

O afastamento do trabalho é uma situação que decorre de acidente ou adoecimento, e que impossibilita o trabalhador de exercer suas atividades laborais. Dentre os entrevistados, quando questionados sobre os motivos do afastamento, nove disseram ter sido por adoecimento, sendo que quatro apontaram a causalidade com o trabalho decorrente na opinião deles de intoxicação, estresse e lesão por esforço repetitivo. Um deles sofreu acidente automobilístico durante viagem particular, ficando com sequelas que o impediram de continuar atuando como pedreiro, tendo então sido readaptado como motorista.

O rompimento da rotina de trabalho gerado pelo afastamento trouxe-lhes a necessidade de aprender a conviver com a dor, tanto física quanto a psicológica. Autores diferenciam a dor física da psicológica para caracterizar o sofrimento, associando a física à patologia e a

psicológica aos sentimentos relativos ao rompimento com o trabalho e emergência de sentimentos de inutilidade e vivências de discriminação (RAMOS; TITTONI; NARDI, 2008). No entanto, os autores concebem que os modos como os trabalhadores vivenciam o afastamento do trabalho é influenciada pela trajetória de cada um.

Para um dos entrevistados, ficar em casa foi percebido de forma tranquila. *"Das vezes que fiquei afastado, foi tranquilo, eu ficava em casa"* (E4). Outro, ao se referir à sua vivência no processo de afastamento, disse que foi um momento importante para conseguir se recuperar e se restabelecer, tomando, desta forma, o fenômeno do afastamento do trabalho para tratamento de saúde. *"Eu estava precisando de ar, eu me sentia bem em casa. Era um momento bom porque eu sabia que ia melhorar"* (E1). Neste relato, aventa-se a questão de que, para este trabalhador, ficar em casa na condição de afastamento foi a possibilidade encontrada para poder pausar o ritmo cotidiano de trabalho, ou seja, "poder respirar", devido a condição de "não trabalho".

Houve relatos que revelaram momentos de desorientação, desânimo e sofrimento durante o período de afastamento do trabalho, situação semelhante à encontrada nos estudos de Soares e Wagner (2012). Um dos respondentes exemplificou a desorientação da seguinte forma: *"Não foi muito bom porque deu um problema na minha cabeça. Sabe as luzes das árvores de natal? Então, ficou assim na minha cabeça. Um monte de luzinhas piscando, elas iam se apagando, quando a última se apagava eu voltava a mim. Tomei muito remédio"* (E6).

O desânimo foi associado ao cansaço devido, sobretudo aos longos e intermináveis tratamentos. O relato subsequente exemplifica isto: *"Foi cansativo. Fiquei em outra cidade na casa de uma tia fazendo fonoaudiologia. Fiquei lá dois meses. Depois eu tinha que ir a outra cidade para fazer fisioterapia, tinha que ir à neurologista. Dá a impressão que eu só ficava em casa, mas eu tinha muita coisa para fazer. Exame, ressonância, tomografia..."* (E5).

A incompreensão de alguns familiares também foi relatada como uma dificuldade encontrada no período do afastamento: *"Foi horrível. Eu morava perto da minha mãe e ela ficava em cima de mim pra eu fazer serviço pesado"* (E7).

"Na família falavam que era frescura. Todo mundo, meu ex-marido também. Minhas filhas nunca falaram nada. Mas meu pai, minha irmã... Então eu tomei até veneno, chumbinho, duas vezes, para tentar me matar, por causa da depressão tão forte. Juntou tudo, a separação, a família falando isso... Em casa eu não tinha apoio..." (E8).

Esses discursos revelam que "[...] a dor é uma condição real e invisível aos olhos dos outros e rodeada de complexidades que interferem em especial na vida do doente, mas que depende da compreensão dos outros" (FARIAS; MIGUEL, 2019, p. 305).

Na fase do afastamento do trabalho, muitos sentimentos são mobilizados porque o indivíduo sofre mudanças na rotina – tem suas relações profissionais interrompidas, bem como uma parte de sua vida social que é ligada ao trabalho -, além de aparecerem tensões familiares e outros aspectos que exigem a mobilização de novos recursos pelo trabalhador. Um dos entrevistados, inclusive, viveu o afastamento de modo tão angustiante que chegou a demonstrar um abandono de si, revelando assim, sua forma de subjetivação do sofrimento: *"Ficava de pijamas, não fazia nada, não tomava banho. Meu marido disse que dava desgosto de ver"* (E3). "A vivência depressiva condensa de alguma maneira os sentimentos de indignidade, de inutilidade e de desqualificação, ampliando-os" (DEJOURS, 1992, p. 49).

Mediante os exemplos de relatos, fica evidente que "[...] a situação de afastamento do trabalho impõe uma revisão dos modos de vida desses trabalhadores, desestabiliza, movimenta, tensiona e exige recursos para a busca ou a produção de linhas de fuga." (RAMOS; TITTONI; NARDI, 2008, p. 217). Os resultados confirmam que, diante da situação do afastamento do trabalho, as reações das pessoas são diferentes, sendo esta singularidade de respostas manifestada pelo "[...] grau de impacto causado pelo estressor em cada pessoa. Este grau é determinado por características do estímulo e pela habilidade que o organismo possui em lidar com a situação." (BENZONI et al., 2017, p. 545). Sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, esta situação é denominada de estratégias defensivas. Dejours (2012) empregou este conceito para definir um mecanismo colocado em prática pelos trabalhadores na luta contra o sofrimento e também empregado por eles para se protegerem da violência provinda das relações laborais e dos aspectos insatisfatórios provenientes da organização do trabalho.

Os achados apontam que, no período de afastamento do trabalho, os aspectos psicossociais, bem como o impacto na saúde mental, são frequentemente encontrados nas experiências dos trabalhadores afastados e esses resultados corroboram com outros estudos, independentemente das outras pesquisas terem sido realizadas em instituições de outra natureza, com outro perfil ocupacional, em outros contextos e épocas distintas, constatamos importantes semelhanças entre as experiências vivenciadas nos resultados de Zavarizzi e Alencar (2018), Schmidt et al. (2020), Toniolo e Lussi (2016), Arbex, Souza e Mendonça (2013) e Ramos, Tittoni e Nardi (2008).

2. Fatores de prazer e sofrimento na readaptação e retorno ao trabalho

Mediante os relatos, pudemos observar que os participantes vivenciaram relações

singulares no processo de readaptação após adoecimento ou acidente, ora mobilizadas por sentimentos de prazer ora de sofrimento psíquico, relacionados aos aspectos da *Organização do trabalho*, *Sentido do trabalho e Possibilidade de perspectivas profissionais*.

Organização do trabalho

No que tange aos aspectos da organização do trabalho, o prazer neste processo foi evidenciado nas situações nas quais o trabalhador sentiu-se apoiado no ambiente de trabalho. O apoio ou suporte social estão presentes nas relações interpessoais que envolvem aspectos de confiança, preocupação com o outro, valorização, comunicação, ajuda e assistência com os recursos disponíveis, sendo considerado um aspecto essencial para favorecer o bom desempenho das tarefas laborais (FONSECA; MOURA, 2008). Na Psicodinâmica do Trabalho, esses elementos são tratados pelo conceito de cooperação no trabalho, denominado por Dejours (2013) de atividade deôntica, associadas as regras sociais e de convivência.

Ferreira e Mendes (2008) concebem as relações socioprofissionais as que são compostas pelas interações sociais no trabalho, incluindo as hierárquicas, coletivas e intergrupais, e as externas, incluindo consumidores, fornecedores etc. De acordo com Dejours (1992, p. 75), as relações socioprofissionais são "[...] todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores – e que são às vezes desagradáveis, até insuportáveis". Os relatos de participantes revelaram relações socioprofissionais positivas permeadas pelo apoio social, sobretudo advindos dos colegas de trabalho de trabalho e da Prefeitura, como ilustrados a seguir:

"Foi um processo tranquilo porque tinha alguém me acompanhando, um profissional da prefeitura que foi comigo ao hospital e ele fez todo o trabalho comigo. Eu precisava de alguém em quem confiasse, porque eu tenho medo do novo. Se sair alguma coisa do planejado e eu estiver sem alguém em que confio, eu vou parar no hospital" (E3).

"O secretário disse que eu poderia trabalhar na secretaria da educação, mas com a mesma função porque precisavam de pessoas para isso. Eu sabia que lá ia dar certo e o abraço que eu recebi lá fez total diferença. Lá me deram até materiais melhores e me senti valorizada. Fui bem acolhida" (E9).

"Minhas colegas me apoiaram e diziam que eu levava jeito para ser Assistente Social" (E1).

O apoio socioafetivo de amigos e familiares complementa o suporte necessário no momento de enfrentar novas limitações e dificuldades que aparecerão no ambiente de trabalho

no processo de afastamento e retorno ao trabalho. "*Não tem problema nenhum. Eles me respeitam, me ajudam, me apoiam e isso me ajuda na readaptação. Não tive nenhum problema com a chefia"* (E8). Mediante o relato do entrevistado, o apoio do gestor foi essencial para ele se adaptar a sua nova situação. *"Geralmente eu falo mais com a gestão, porque eles sabem o que eu posso fazer, então não tenho o que temer"* (E6).

Em contrapartida, o ambiente de trabalho também pode ser hostil e gerar preconceitos que são vividos na forma de sofrimento muito intenso pelos trabalhadores readaptados. A mobilização do sofrimento emerge muitas vezes do estigma vivido pelos readaptados, de alguém que é encostado, que não se esforça. Esta vivência foi verbalizada por um dos entrevistados:

"[...] eu sou preocupada em ter que fazer alguma coisa. Estou tentando mudar porque não adianta, sei que aos olhos de outros o readaptado não faz nada, não tem função. Mas eu preciso... Tento fazer certinho. Nunca tive problema com médico ou em perícia porque eu tive que ser readaptada por motivo sério. Eu não pedi para ficar doente. Porque não é mentira e eu não tenho que ter medo" (E5).

O retorno ao trabalho mediante readaptação profissional pode ser uma vivência angustiante, pois o trabalhador muitas vezes precisa se deparar com mudanças nas suas funções, preconceitos relacionados sobre suas limitações por parte dos colegas e da chefia, além de ter que encarar suas próprias limitações, consequências intrapsíquicas desencadeadas pela ruptura causada pelo processo de *adoecimento-afastamento-retorno ao trabalho* (LIMA, 2018). Este processo de Retorno ao Trabalho (RT), é progressivo; não linear, podendo haver muitos retrocessos, envolve múltiplas fases que sofrem influência de diferentes interações sociais (indivíduo - contexto). Sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, uma organização de trabalho flexível valoriza o exercício da inteligência prática, da criação e da invenção do novo (MORAES; VASCONCELOS; CUNHA, 2012).

Para um dos entrevistados, a organização do trabalho caracteriza-se como sendo flexível e por conferir liberdade de horário por ele definido: *"Faço do jeito que quero. Eu que fiz o horário"* (E3). Neste relato, o respondente revela que há uma relativa autonomia no exercício de suas atividades laborais cotidianas, com liberdade de ação na execução de tarefas diárias, respeitando-se o modo particular de trabalhar. Podemos perceber que a dinâmica entre a organização do trabalho e a subjetividade do respondente favorece suas vivências de prazer. Vale destacar que "[...] quando o trabalho pode ser livremente organizado, os indivíduos podem exercitar diferentes habilidades psíquicas na situação de trabalho, descarregando tensões e

equilibrando o aparelho psíquico" (MORAES; VASCONCELOS; CUNHA, 2012, p. 224). Deste modo, a vivência de prazer não tem relação só com a flexibilidade de horário, mas sobretudo, com a possibilidade de se poder utilizar a inteligência prática para responder as demandas de trabalho.

São considerados também aspectos da organização do trabalho a divisão hierárquica, as metas de produtividade, as regras formais, as jornadas de trabalho, o ritmo deste, os diferentes modos de controle e as características das atividades realizadas pelo trabalhador (FERREIRA; MENDES, 2008). Em um dos discursos, um entrevistado, ao comentar sobre sua rotina de trabalho, expressou sentimento de inutilidade devido à monotonia das atividades que realiza após ser readaptado. *"[...] Antes eu tinha uma rotina muito agitada durante a semana. Hoje tem ofício e outras atividades só de vez em quando. Eu só fico ali de corpo presente"* (E1). Neste relato, a maneira como o entrevistado vivencia a divisão das tarefas pode romper a capacidade de gerar uma visão integrada do seu trabalho corroborando para perda do sentido do que realiza.

A infraestrutura do ambiente laboral

A infraestrutura do ambiente laboral engloba aspectos relativos às condições de trabalho, como os aspectos do ambiente físico. Quando o trabalhador atua em ambiente com precárias condições laborais com riscos que pairam sobre sua saúde física e degradação do organismo, há a emergência de ansiedade com prejuízo tanto para o corpo como também para o funcionamento mental (DEJOURS, 1992). Desse modo, esse autor concebe que condições de trabalho não só podem levar o trabalhador ao adoecimento, como agravá-lo. Quando os questionamos sobre como percebiam as condições dos respectivos ambientes de trabalho, eles disseram:

"Hoje o espaço é pequeno. Quando não dá problemas nos computadores a gente consegue trabalhar bem. A dificuldade maior é o espaço porque estamos atendendo mais gente, em torno de 250 a 300 pessoas quando vão crianças e adolescente [...]. Alguns mobiliários precisam de certa melhoria, mas está tudo em bom uso" (E1).

"Tem material, tem meu computador. O lugar é bom para trabalhar. Isso ajuda muito a gente. Se o lugar for ruim você fica mais doente" (E6).

"Sim, o espaço é grande, tem mobiliário bom, etc." (E7).

"Sim, tudo, mesa, cadeira, armário, pegaram tudo novo e colocaram em cima da minha

mesa" (E9).

"Eu adoro meu trabalho, mas está faltando respaldo porque não tem material para trabalhar. Às vezes eu tenho que ajudar a recolher as coisas, mas não posso pegar peso e eu estou trabalhando com um caminhão velho. Tem uma reta que está quebrada, ninguém arruma, e ajudaria a gente no trabalho" (E10).

Sentido do trabalho

Para Dejours (2007), uma das formas de transformação do sofrimento em prazer se dá pelo sentido do trabalho. Dentre os discursos, foi possível verificar que o trabalho assumiu significados diversificados na vida de alguns dos participantes, como por exemplo os relatos que representam realização pessoal, função social, prazer e possibilidade de conquistas profissionais.

"Foi bom, porque estou na área que gosto. Acabei até fazendo a faculdade de Assistência Social" (E4).

"Foi tranquilo, foi ótimo. Eu acredito que para mim foi ótimo porque de pedreiro eu não ia aguentar mesmo, se fosse exercer essa função eu não aguentaria e iriam me mandar embora" (E10).

Um aspecto muito importante na defesa do sofrimento e procura do prazer no trabalho é a mobilização subjetiva, relacionada ao engajamento do trabalhador no trabalho, possibilitado pelo uso da subjetividade (DEJOURS, 2005). Eis alguns discursos que exemplificam isto:

"Considero que foi bom sim. Eu não ia aposentar nova, pra mim é bom, eu tenho que estar ocupada, fazendo alguma coisa. Organizar prontuários, com tudo que eu fico ocupada, eu gostei, para mim foi bom" (E6).

"Foi uma mudança muito grande. Eu pensava que Serviços Gerais estava ótimo. Mas, quando fui para o escritório descobri que podia fazer coisas que eu não sabia que era capaz. Tanto é que fui fazer faculdade. Eu sei fazer muitas coisas que antes eu nem imaginava que podia fazer. Isso foi por causa da readaptação" (E1).

"Estou mais contente. Acho que no decorrer dos anos as coisas vão evoluindo, o próprio ambiente, a prefeitura, o sistema vai entendendo, melhorando. Muitas coisas foram mudando. Eu tenho meus direitos, trabalho onde quero, faço o que gosto. Estou trabalhando, e não afastada, estou contente" (E5).

A fala de outro participante também se direcionou para um sentimento negativo que

pode ser vivido na readaptação, que é o de inferioridade, como segue:

"Estou bem. Já passei por momentos que me senti inferiorizada, a impressão que tenho é que tenho capacidade para mais, mas tive que regredir. Procurei enxergar de outra forma, que lá eu consigo desempenhar melhor minha habilidade, eu penso que quero avançar naquele setor" (E9).

A insatisfação com a nova função também pode se tornar fonte de sofrimento, posto que uma das formas fundamentais de sofrimento do trabalhador está associada à insatisfação com o trabalho, à obrigação de realizar uma tarefa desinteressante sem significado e desqualificada (DEJOURS, 1992). No relato a seguir, esta situação se evidencia:

"Eu gosto de trabalhar na rua, mas por causa da depressão não conseguia trabalhar mais. Depois que fui até a psiquiatra e ela pediu para me readaptar. No setor administrativo eu não gosto não, já tinham me colocado quando descobriram que eu tinha sido intoxicada. Ali não é meu lugar, não gosto de ficar ali. Eu gostava mais da recepção da frente. Lá dentro eu fico parada, não faço nada lá. Na frente mexia mais com a minha cabeça, então eu gostava mais. Na recepção eu era mais útil" (E8).

De fato, nesse discurso, o trabalhador revela que se sente executando uma tarefa sem investimento material ou afetivo que exige dele "[...] a produção de esforço e de vontade, em outras circunstâncias apoiada pelo jogo da motivação e do desejo" (DEJOURS, 1992, p. 49). Para Dejours (1992), o sofrimento produzido pela insatisfação emerge também da inadaptação entre as necessidades provenientes da estrutura mental e o conteúdo ergonômico da tarefa. Em alguns relatos, os participantes apontaram situações de sofrimento vivenciadas em decorrência destas situações conforme exemplificado nos discursos que seguem:

"Na verdade, eu preferia voltar para a vigilância. Eu não gosto da onde estou, não adianta ficar em um lugar onde você não se adapta. Eu gostava de ficar na recepção, porque tinha contato com mais pessoas" (E8). *"É uma delícia estar em meio as crianças e adolescentes. É um serviço gostoso de fazer, mas não é a mesma intensidade da Secretaria da Promoção Social. Atualmente eu fico sem fazer nada durante muito tempo do dia. Eu paro e penso, venho até a prefeitura conversar e peço serviço. Porque hoje em dia é muito monótono, me tiraram tudo o que eu fazia na secretaria, eu fico só cumprindo horário"* (E1).

Nesses relatos, verificamos que os participantes sofrem na medida que se sentem impedidos de realizar o trabalho que gostam e se percebem como meros objetos do sistema. Como exemplificado abaixo:

"Ficar sem fazer nada o dia todo, é um desafio, me incomoda muito. Porque chegar no

serviço e saber que tem coisas para fazer é gratificante. Já conversei com a gestora, mas não tem o que fazer..." (E1).

Nesse trecho da entrevista, fica clara a sensação de ser vítima da subutilização. Seu discurso denota o sentimento de inutilidade pelo fato de ter que realizar um trabalho monótono diariamente.

Possibilidade de perspectivas profissionais

Devido às limitações impostas pelo adoecimento e o acidente, os participantes necessitaram, após a readaptação profissional, atuar em outras funções. Mediante essas novas formas de trabalho, surgiram também novas perspectivas de carreira e, consequentemente, novas formas de vinculação com o trabalho e seu sentido.

Na concepção dejouriana, uma das formas do trabalho ser fonte de prazer está relacionada à possibilidade do trabalhador se realizar por meio do trabalho que executa, integrando nessa relação os seus desejos em relação às possibilidades de crescimento profissional e pessoal. No caso do trabalhador readaptado, a retomada às atividades é composta de várias experiências, incluindo as modificações na sua relação com o trabalho que alteram sua trajetória profissional.

A vivência nesta situação, para alguns dos entrevistados, foi a de construir um futuro diferente por conta do processo de readaptação, que os levou a conhecer áreas com as quais houve identificação suficiente para vislumbrar a progressão de carreira. Dentre os participantes, dois dependeram das ações do Serviço Social no decorrer do afastamento, readaptação e retorno ao trabalho, e se identificaram com esta profissão, direcionando seu futuro profissional para exercê-la.

"Almejo ser assistente social, prestar um concurso e buscar novos conhecimentos" (E1).

"Pretendo afastar em algum momento para atuar como assistente social. Eu iria embora para sul. Trabalharia em alguma entidade" (E4).

Quando questionado sobre suas perspectivas profissionais, dois dos entrevistados referiram o desejo de retornar à função anterior ao fato de se sentirem mais realizados no local e nas atividades que executavam.

"Eu vou continuar trabalhando. Eu falei para a chefe que eu quero voltar para o meu setor. Lá tinha bastante pressão, muito serviço, mas é onde movimenta mais. Antes eu achava

que tinha que ficar nos lugares mais calmos. Agora com as melhoras que eu tive eu preferia voltar para a vigilância. Voltar para a função anterior" (E8).

"A minha expectativa... Eu estou muito feliz, gosto do meu lugar, mas eu acho que se aquele lugar se desenvolvesse eu gostaria de um dia voltar a trabalhar lá. Mas não no mesmo local e com as mesmas pessoas. Eu acho que é muito remoto, mas minha expectativa seria me desenvolver lá" (E9).

Apesar da constatação de respostas que demonstrem aceitação e impulso para o desenvolvimento profissional, "[...] são muitos os desafios a serem enfrentados pelo trabalhador na busca de um trabalho significativo que harmonize realização pessoal e profissional." (LINZMEYER, 2014, p. 8). Observamos que os indivíduos reagem de forma diferente às dificuldades das situações de perspectivas em relação ao trabalho. Ao mesmo tempo que encontramos trabalhadores engajados na busca de atendimento de suas necessidades de prazer, o que pressupõe um investimento sublimatório, também nos deparamos com outros em situações de sofrimento devido à falta de perspectiva profissional.

"Falta oportunidade, de progressão de carreia. Não vejo perspectiva, nem planejamento de carreira. Tem apenas para algumas classes de trabalhadores" (E4). A queixa nesse discurso denota uma sensação de vazio devido à estagnação profissional. O participante considera que o modelo de organização do trabalho tem papel fundamental na determinação da impossibilidade das oportunidades de progressão profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho foi promissora para compreendermos a vivência dos trabalhadores no processo de afastamento - readaptação e retorno ao trabalho e para dar visibilidade aos aspectos subjetivos mobilizados nestas situações. Os resultados obtidos na pesquisa junto à categoria de trabalhadores pesquisada sugerem as seguintes conclusões gerais: os discursos dos participantes sobre as experiências e sentimentos refletiram manifestações singulares, com predominância de prazer vivenciadas por alguns participantes e predominância de sofrimento por outros, revelando a díade entre o prazer e o sofrimento nas três etapas: afastamento, readaptação e retorno ao trabalho.

A readaptação profissional nem sempre dá condições para que o trabalhador possa de fato "ser readaptado", pois a aspectos da organização do trabalho atuam muitas vezes como impeditivos para a eficácia do processo. Por sua vez, aspectos como autonomia para realização

das atividades, ambiente laboral com condições de infraestrutura adequada e a existência de um coletivo de trabalho que favorece relações socioprofissionais positivas, contribuem para a transformação das situações geradoras de sofrimento em prazer. Atuar em tarefas significativas e vislumbrar a possibilidade de progressão profissional são dois fatores essenciais para gerar prazer no retorno ao trabalho após readaptação. Por sua vez, o sofrimento emerge de relações interpessoais hostis e preconceituosas, atuação em trabalho sem sentido e falta de perspectivas profissionais. Por fim, tanto as vivências que promovem o prazer como as que geram sofrimento foram significativas mostrando que a relação com o trabalho após a readaptação profissional também é construída de maneira singular, podendo ser adoecedora ou equilibrante.

Esperamos que os resultados dessa pesquisa possam contribuir com possíveis melhorias nas estratégias dos programas de readaptação profissional, visando criação de políticas organizacionais internas que reconheçam a importância do acompanhamento do trabalhador no retorno ao trabalho, com vistas a reduzir a exclusão e contribuir para eficácia do processo e bem-estar do trabalhador readaptado.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Maria do Carmo Baracho de; STAMATO, Maria Izabel Calil. Grupos de trabalhadores segurados do INSS com doenças lombares: um apoio psicológico necessário. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, Belo Horizonte, v. 11, n. 1, p. 142-152, 2018. https://doi.org/10.36298/gerais2019110111

ARBEX, Ana Paula Santos; SOUZA, Katia Reis; MENDONÇA, André Luis Oliveira. Trabalho docente, readaptação e saúde: a experiência dos professores de uma universidade pública. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 1, p. 263-284, 2013. https://doi.org/10.1590/S0103-73312013000100015

BENZONI, Paulo Eduardo *et al*. Afastamento do trabalho e crise do capital: a incapacidade refletindo o contexto. *SER Social*, Brasília, DF, v. 18, n. 39, p. 540-561, 2017. https://doi.org/10.26512/ser_social.v18i39.14637

CESTARI, Elisabete; CARLOTTO, Mary Sandra. Reabilitação profissional: o que pensa o trabalhador sobre sua reinserção. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 93-115, 2012. https://doi.org/10.12957/epp.2012.8307

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. *O fator humano*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

DEJOURS, Christophe. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. *In*: MENDES, Ana Magnólia; LIMA, Suzana Canez da Cruz; FACAS, Emília Peres (org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília, DF: Paralelo 15, 2007. p. 13-26.

DEJOURS, Christophe. *Trabalho vivo*: sexualidade e trabalho. Brasília, DF: Paralelo 15, 2012.

DEJOURS, Christophe. A sublimação, entre o sofrimento e prazer no trabalho. *Revista Portuguesa de Psicanálise*, Lisboa, v. 33, n. 2, p. 9-28, 2013.

DESLANDES, Suely Ferreira. A construção do projeto de pesquisa. *In*: MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). *Pesquisa social*: teoria, método e criatividade. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 31-50.

DIETER, Cristiane; RENNER, Jacinta Sidegum. Condições de adaptabilidade dos indivíduos lesados em acidentes de trabalho para reintrodução em atividade laboral. *Reabilitar*, São Paulo, v. 8, n. 30, p. 41-47, 2006.

FARIAS, José Valvernages de; MIGUEL, Joelson Rodrigues. Readaptação funcional: uma voz silenciada no canto da escola. *Id on Line: Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, Jaboatão dos Guararapes, v. 13, n. 44, p. 301-332, 2019. https://doi.org/10.14295/idonline.v13i44.1620

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. Contexto de trabalho. *In*: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). *Medidas do comportamento organizacional*: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 111-123.

FONSECA, Ilva Santana Santos; MOURA, Samara Bruno. Apoio social, saúde e trabalho: uma breve revisão. *Psicologia para América Latina*, n. 15, 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400012. Acesso em: 5 mar. 2021.

JÄÄSKELÄINEN, Anne *et al*. Work ability index and perceived work ability as predictors of disability pension: a prospective study among Finnish municipal employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Helsinki, v. 42, n. 6, p. 490-499, 2016. https://doi.org/10.5271/sjweh.3598

LANCMAN, Selma; TOLDRÁ, Rosé Colom; SANTOS, Maria da Conceição dos. Reabilitação profissional e saúde mental no trabalho. *In*: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther (org.). *Saúde mental no trabalho*: da teoria à prática. São Paulo: Roca, 2010. p. 98-112.

LIMA, Monica Angelim Gomes de. Retorno ao trabalho (RT): facilitadores e barreiras. *In*: MENDES, René (org.). *Dicionário de saúde e segurança do trabalhador*. Novo Hamburgo: Proteção, 2018. p. 996-997.

LINZMEYER, Simone Maria Virmond Vieira. *Carreiras contemporâneas*: responsabilidade pessoal e desafios da trajetória profissional. 2014. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Universidade de São Paulo, Instituto de Psicologia, São Paulo, 2014.

MACAIA, Amanda Aparecida Silva; FISCHER, Frida Marina. Retorno ao trabalho de professores após afastamentos por transtornos mentais. *Saúde e Sociedade*, São Paulo, v. 24, n. 3, p. 841-852, 2015. https://doi.org/10.1590/S0104-12902015130569

MORAES, Rosângela Dutra de; VASCONCELOS, Ana Cláudia Leal; CUNHA, Stephane Caroline de Paula da. Prazer no trabalho: o lugar da autonomia. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 217-228, 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000200007. Acesso em: 16 abr. 2021.

RAMOS, Márcia Ziebell; TITTONI, Jaqueline; NARDI, Henrique Caetano. A experiência de afastamento do trabalho por adoecimento vivenciada como processo de ruptura ou continuidade nos modos de viver. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 209-221, 2008. https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v11i2p209-221

SCHMIDT, Maria Luiza Gava; BARBOSA, Walnei Fernandes. Da multidisciplinariedade à transdisciplinaridade na readaptação ao trabalho: a co-construção a partir da prática. *In*: SCHMIDT, Maria Luiza Gava; DEL-MASSO, Maria Candida Soares (org.). *Readaptação profissional*: da teoria à prática. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2014. p. 47-70.

SCHMIDT, Maria Luiza Gava *et al*. Clínica do trabalho com professores readaptados na abordagem da psicodinâmica do trabalho. *Psicologia, Saúde & Doenças*, Lisboa, v. 21, n. 1, p. 22-28, 2020. https://doi.org/10.15309/20psd210105

SILVA-JUNIOR, João Silvestre da. Retorno ao trabalho (1). *In*: MENDES, René (org.). *Dicionário de saúde e segurança do trabalhador*. Novo Hamburgo: Proteção, 2018. p. 994.

SOARES, Lígia Vieira; WAGNER, Luciane Carniel. Reabilitação profissional: vivências de funcionários com limitações físicas e psicossociais em um hospital universitário. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 49-55, 2012. Disponível em: http://www.rbmt.org.br/details/75/pt-BR/reabilitacao-profissional--vivencias-de-funcionarios-com-limitacoes-fisicas-e-psicossociais-em-um-hospital-universitario. Acesso em: 18 mar. 2021.

SOUZA, Sheila Ataíde Domingues de; MOULIN, Maria das Graças Barbosa. Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 49-65, 2014. https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17i1p49-65

TONIOLO, Ana Carolina; LUSSI, Isabela Aparecida de Oliveira. Afastamento e retorno ao trabalho: relatos de servidores públicos municipais. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 123-130, 2016. https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p123-130

UCHIDA, Seiji; LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte. Contribuições da psicodinâmica do trabalho para o desenvolvimento de ações transformadoras no processo laboral em saúde mental. *In*: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther (org.). *Saúde mental no trabalho*: da teoria à prática. São Paulo: Roca, 2010. p. 191-209.

YOUNG, Amanda E. *et al*. Workplace outcomes in work-disability prevention research: a review with recommendations for future research. *Journal of Occupational Rehabilitation*, v. 26, n. 4, p. 434-447, 2016. https://doi.org/10.1007/s10926-016-9675-9

ZAVARIZZI, Camilla de Paula; ALENCAR, Maria do Carmo Baracho de. Afastamento do trabalho e os percursos terapêuticos de trabalhadores acometidos por LER/DORT. *Saúde em Debate*, Rio de Janeiro, v. 42, n. 116, p. 113-124, 2018. https://doi.org/10.1590/0103-1104201811609