

Conselho Regional de Psicologia Quarta Região (CRP04-MG)
Comissão de Orientação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (CPTO)

BURNOUT, precariedade e desemprego

IMPACTOS PSICOSSOCIAIS NA
SAÚDE MENTAL DAS(OS)
TRABALHADORAS(ES)



Conselho Regional de Psicologia Quarta Região (CRP04-MG)
Comissão de Orientação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (CPTO)

BURNOUT, **precariedade** **e desemprego**

IMPACTOS PSICOSSOCIAIS
NA SAÚDE MENTAL DAS(OS)
TRABALHADORAS(ES)

Belo Horizonte



CONSELHO
REGIONAL DE
PSICOLOGIA
MINAS GERAIS

2025

© 2025, Conselho Regional de Psicologia Quarta Região

É permitida a reprodução desta publicação, desde que sem alterações e citada a fonte.

Revisão ortográfica e gramatical: Fator Gestão Ltda.

Projeto e edição gráfica: Fator Gestão Ltda

A DISTRIBUIÇÃO DESTA OBRA É GRATUITA, SENDO VEDADA SUA COMERCIALIZAÇÃO.

Conselho Regional de Psicologia Quarta Região (CRP04-MG)

Rua Timbiras, 1.532, 6º e 11º andar, Lourdes

CEP: 30.140-061 – Belo Horizonte/MG

Telefone: (31) 2138-6767

www.crpmg.org.br / crp04@crp04.org.br

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Centro de Documentação e Informação Halley Bessa – CDI

C755b Conselho Regional de Psicologia Quarta Região (CRP04-MG)
Burnout, precariedade e desemprego: impactos psicossociais na saúde mental das(os) trabalhadoras(es) / Conselho Regional de Psicologia Quarta Região (CRP04-MG); Comissão de Orientação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (CPTO). -- Belo Horizonte: CRP04-MG, 2025.
89p.

Inclui referências.

ISBN: 978-65-89729-21-1

1. Psicologia. 2. Trabalho - Aspectos psicológicos. 3. Burnout (Psicologia). I. Comissão de Orientação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (CPTO). II. Barbosa, Elizabeth de Lacerda (org.). III. Braz, Matheus Viana (org.). IV. Vieira, Carlos Eduardo Carrusca (org.). V. Título.

CDD: 158.723

Conselho Regional de Psicologia Quarta Região (CRP04-MG)
Comissão de Orientação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (CPTO)

Organizadoras(es):

Elizabeth de Lacerda Barbosa
Matheus Viana Braz
Carlos Eduardo Carrusca Vieira

Comitê Editorial do CRP04-MG:

Ana Maria Prates da Silva e Silva
Flávia Santana da Silva
Isabella Cristina Barral Faria Lima
Liliane Cristina Martins
Márcio Rocha Damasceno
Nádia Pereira de Jesus
Niúra Ferreira e Barbosa
Reinaldo da Silva Júnior

**XVII Plenário do Conselho Regional
de Psicologia Quarta Região
(Gestão 2022-2025)**

DIRETORIA

Suellen Ananda Fraga
Conselheira Diretora Presidente

Liliane Cristina Martins
Conselheira Diretora Vice-presidenta

Elizabeth de Lacerda Barbosa
Conselheira Diretora Tesoureira

Paula Ângela de Figueiredo Paula
Conselheira Diretora Secretária

**XVII Plenário do Conselho Regional
de Psicologia Quarta Região
(junho a setembro - 2025)**

DIRETORIA

Ted Nobre Evangelista
Conselheiro Diretor Presidente

Lourdes Aparecida Machado
Conselheira Diretora Vice-presidenta

Cláudia Aline Carvalho Espósito
Conselheira Diretora Tesoureira

Marleide Marques de Castro
Conselheira Diretora Secretária

CONSELHEIRAS(OS)

Alessandra Kelly Belmonte
Ana Maria Prates da Silva e Silva
Anderson Nazareno Matos
Caroline de Souza
Celso Francisco Tondin
Cláudia Aline Carvalho Espósito
Cristiane Santos de Souza Nogueira
Daniel Caldeira de Melo
Danty Dias Marchezane
Délcio Fernando Guimarães Pereira
Elizabeth de Lacerda Barbosa
Elza Maria Gonçalves Lobosque
Gab Almeida Moreira Lamounier
Gabrielly Dolores Rios da Cunha
Henrique Galhano Balieiro

Hudson Bruno Cares Carajá
Isabella Cristina Barral Faria Lima
João Henrique Borges Bento
Júnia Maria Campos Lara
Liliane Cristina Martins
Lorena Rodrigues de Sousa
Lourdes Aparecida Machado
Luís Henrique de Souza Cunha
Márcio Rocha Damasceno
Marleide Marques de Castro
Paula Ângela de Figueiredo Paula
Renata Ferreira Jardim de Miranda
Suellen Ananda Fraga
Ted Nobre Evangelista
Wellington Eustáquio Ribeiro

SUMÁRIO

| | |
|---------------------|-----------|
| APRESENTAÇÃO | 07 |
|---------------------|-----------|

1. SINDROME DE BURNOUT

| | |
|------------------------------|-----------|
| Elizabeth de Lacerda Barbosa | 11 |
|------------------------------|-----------|

2. PRECARIEDADE E SAÚDE DE TRABALHADORES NO MERCADO DE MICROTAREFAS NO BRASIL

| | |
|--------------------|-----------|
| Matheus Viana Braz | 29 |
|--------------------|-----------|

3. IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DO DESEMPREGO SOBRE A SAÚDE MENTAL E SUBJETIVIDADE DOS TRABALHADORES

| | |
|--------------------------------|-----------|
| Carlos Eduardo Carrusca Vieira | 55 |
|--------------------------------|-----------|

| | |
|--------------------|-----------|
| REFERÊNCIAS | 86 |
|--------------------|-----------|

APRESENTAÇÃO

Elizabeth de Lacerda Barbosa

Conselheira Coordenadora
da CPTO do CRP-MG

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1946, definiu “saúde” como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como a ausência de doença ou enfermidade.

Ainda de acordo com a (OMS), 15% dos trabalhadores experimentarão algum tipo de transtorno mental ao longo de suas carreiras, o que significa que as empresas são responsáveis por cuidar da saúde mental dos seus funcionários.

Promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, em um ambiente seguro psicologicamente, é fundamental para a promoção da saúde dos trabalhadores, que geralmente é cuidada pelo Departamento de Medicina do Trabalho.

Quando os trabalhadores são expostos a agentes nocivos à saúde, como assédios; metas abusivas; imposição de microtarefas; condições inadequadas, eles podem desenvolver doenças emocionais, como aponta a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT).

Zelar pelo espaço onde os funcionários fazem suas tarefas é uma forma de demonstrar preocupação com o bem-estar dos mesmos, os deixando mais comprometidos, satisfeitos e dispostos para o trabalho. Além da obtenção de melhores resultados, com maior produtividade e qualidade, os clientes manifestam maior satisfação com o produto ou o serviço prestado. Os transtornos psicossociais desenvolvidos no trabalho afetam não só o físico, mas também, o psicológico e o emocional dos funcionários.

Sem dúvida, o estresse é a reclamação mais frequente dos trabalhadores quando se encontram em condições laborais desfavoráveis ou inadequadas para a execução do ofício.

O estresse, quando bem administrado, pode contribuir para apresentar resultados surpreendentes, tanto no desenvolvimento pessoal quanto profissional. Este é o estresse positivo, que desafia o indivíduo ao enfrentamento e superação dos estressores. Já em condições e ambientes com altas demandas, metas inalcançáveis, pressão psicológica, visão do trabalho como “sem importância”, conflitos nas interações

com a equipe ou com a chefia, podem gerar o estresse negativo. Este tipo de estresse, quando prolongado e não cuidado, pode contribuir para o aparecimento de distúrbios psicológicos, emocionais, físicos e comportamentais, contribuindo para a instalação da Síndrome de Burnout (SB).

Importante ressaltar que a situação de desemprego e as novas formas de trabalho também podem causar efeitos deletérios, culminando no surgimento da SB.

Obrigações legais da empresa referentes à saúde no trabalho podem ser acessadas na Legislação Trabalhista, nas Normas Técnicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas. Elas determinam uma série de obrigações legais que as empresas devem cumprir.

A empresa pode instituir equipe de profissionais próprios ou contratar Consultoria especializada para cuidar dos detalhes de implantação e obediência a todas as regulamentações que a lei prevê.

Ambientes de trabalho saudáveis promovem o bem-estar, mas requerem investimento, comprometimento e transparência nas ações. Os resultados beneficiam tanto empregadores quanto empregados.

A Comissão de Orientação em Psicologia Organizacional e do Trabalho, do Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais, tem se dedicado ao estudo, à reflexão, aos debates e ao compartilhamento de informações que possam contribuir para o desenvolvimento de ações que resultem na melhoria da relação indivíduo-trabalho-empresa.

Com intuito de ampliar possibilidades de ações de promoção e prevenção da Saúde Mental do trabalhador, tratamos, nesta publicação, dos Impactos Psicossociais do Desemprego sobre a Saúde e Subjetividade de Trabalhadores; da Síndrome de Burnout; e, da Saúde dos Trabalhadores no Mercado de Microtarefas no Brasil.

Desejamos a vocês, uma boa e proveitosa leitura!

1

SÍNDROME DE BURNOUT

Elizabeth de Lacerda Barbosa¹

A pandemia agravou a síndrome, que provoca falta de energia, agressividade, mudanças bruscas de humor e um esgotamento generalizado. Agravada pela pandemia, a síndrome passa a ser reconhecida na CID-11, como uma enfermidade causada pelo estresse crônico no local de trabalho ou pelo desemprego. A alteração obriga as seguradoras a custearem os tratamentos disponíveis para a síndrome. (CID-11 – 2018/2022)

¹ ELIZABETH DE LACERDA BARBOSA. Psicóloga – CRP 04/7882. Docente em cursos de Graduação e Pós-Graduação; especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho; Gestão de Pessoas; EaD e Psicanálise. Didata Supervisora em Psicodrama e Dinâmica de Grupo; coordenadora da Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho do CRP/MG;. conselheira no XIII, XIV e XVII Plenários do CRP/MG; conselheira no XVII Plenário do CFP. Sócia proprietária da EB Consultoria Ltda., empresa especializada em Gestão e Desenvolvimento de Pessoas.

1. INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout (SB), mais conhecida como *Burnout*, caracteriza-se por um estado de exaustão vital do indivíduo, e está inserida na Classificação Internacional de Doenças (CID-10) (1989/2010), capítulo XXI, da categoria referente aos problemas relacionados com a organização de seu modo de vida, descrita pelo código (Z73.0);

No Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), publicado em 2014, pela Associação Americana de Psiquiatria e adotado como guia para o diagnóstico das doenças mentais, o *Burnout* não é reconhecido como uma doença. Porém, é citado pela Organização Mundial de Saúde na Classificação Internacional de Doenças (CID-10), como uma “Sensação de Estar Acabado” ou “Síndrome do Esgotamento Profissional”.

A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11), ficou pronta em 2018, após aprovação na 72ª Assembleia Mundial da Organização Mundial de Saúde (OMS). Porém, os estados-membros a aprovaram para que entrasse em vigor no dia 1º de janeiro de 2022.

A classificação estabelece uma linguagem comum que facilita o intercâmbio de informações entre os profissionais da área da saúde ao redor do planeta. O “*burnout*”, que foi incluído no capítulo de “problemas associados ao emprego ou ao desemprego”, recebeu o código (QD85).

A Síndrome de Burnout (SB) é um distúrbio psíquico, descrito em 1974, por Freudenberger, médico americano. O transtorno está registrado no Grupo V da CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde).

Burnout é uma palavra inglesa utilizada para se referir a algo que deixou de funcionar por exaustão. Traduzindo do inglês, *burn* significa queima, e *out* significa exterior. É um problema que atinge profissionais prestadores de serviço, principalmente cuidadores, em que a oferta de cuidado ou serviço frequentemente ocorre em situações de intensas mudanças emocionais.

A Síndrome de Burnout (SB) assume uma concepção multidimensional, cuja manifestação é caracterizada por esgotamento emocional, redução da realização pessoal no trabalho e despersonalização do profissional. Pode-se dizer que o termo descreve uma síndrome com características associadas, que representam uma resposta aos estressores laborais crônicos.

Segundo Maslach e Goldberg, trata-se de um conjunto de sintomas caracterizado por sinais de exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional em decorrência de uma má adaptação do indivíduo a um trabalho prolongado, altamente estressante e com grande carga tensional.

O *Burnout* também pode acontecer quando o profissional planeja ou é pautado para objetivos de trabalho muito difíceis, situações em que pode achar que não tem capacidade suficiente para alcançar o objetivo. Esta síndrome pode resultar em estado de depressão profunda e, por isso, é essencial procurar apoio profissional no surgimento dos primeiros sintomas.

O trabalho é uma atividade que pode ocupar grande parcela de tempo de cada indivíduo e do seu convívio em sociedade. Nem sempre possibilita realização profissional; pode, ao contrário, causar problemas que vão desde insatisfação até exaustão.

Para Soares, o trabalho faz parte da natureza humana e por meio dele o homem constrói o mundo e se constrói, com identidade e subjetividade próprias.

A execução do trabalho poderia ser percebida como primariamente prazerosa, no entanto, em muitas circunstâncias, ainda é sentida como sacrifício e desencadeadora de sofrimento e adoecimento; não apenas pelo trabalho em si, mas também, pelo clima organizacional e emocional existente no ambiente laboral.

As mudanças que têm ocorrido no mundo do trabalho como, por exemplo, o processo de globalização da economia, as novas tecnologias, a

grande competição no mercado de trabalho, a necessidade de se produzir mais e mais rápido evitando desperdícios, assegurando qualidade, entre muitos outros fatores, acabam gerando um desgaste físico e emocional nos trabalhadores.

Nessa nova configuração organizacional são requeridas novas exigências de qualificação e de competências do trabalhador.

Como resultado, novas enfermidades surgem em decorrência dessas mudanças, e os agravos mentais ocupam lugar de destaque. Dentre eles, encontra-se a Síndrome de Burnout (SB).

A literatura brasileira sobre a Síndrome de Burnout (SB) e sua prevalência, disponível nos bancos de dados, ainda é escassa em comparação aos estudos internacionais.

Nos diversos trabalhos analisados, o *Burnout* foi avaliado nas categorias profissionais que envolvem o cuidado e o lidar com pessoas. São eles: professores, profissionais da enfermagem, policiais, bombeiros, médicos, psicólogos, dentre outros.

Os serviços de atenção à saúde possuem especificidades que envolvem a gestão da dor, do sofrimento e dos mal-estares orgânico, emocional e social das pessoas. Exigem dos profissionais uma carga adicional de competências interpessoais, além das condições inerentes ao trabalho, como o regime de turnos e as escalas, somadas às fortes pressões externas.

No tocante à organização destacam-se a indefinição do papel do profissional, a sobrecarga de trabalho e a falta de autonomia, que geram um estado de estresse crônico e, por conseguinte, a SB.

2. SINTOMAS ASSOCIADOS AO BURNOUT

Sintomas físicos: fadiga constante e progressiva; dores musculares ou osteomusculares; distúrbios do sono e do sistema respiratório; cefaleias/enxaquecas; perturbações gastrointestinais; imunodeficiência; transtornos cardiovasculares; disfunções sexuais; e, alterações menstruais em mulheres.

Sintomas psíquicos: falta de atenção/concentração; alterações da memória; lentificação do pensamento; sentimento de alienação, de solidão e de impotência; impaciência; labilidade emocional; dificuldade de autoaceitação; baixa autoestima; astenia; desânimo; disforia; depressão; desconfiança; paranoia.

Sintomas comportamentais: negligência; escrúpulo excessivo; irritabilidade; incremento da agressividade; incapacidade para relaxar; dificuldade na aceitação de mudanças; perda de iniciativa; aumento do consumo de substâncias psicoativas; comportamento de alto risco; suicídio.

Sintomas defensivos: tendência ao isolamento; sentimento de onipotência; perda do interesse pelo trabalho; perda do interesse pelo lazer; absenteísmo; ímpetos de abandono do trabalho; presenteísmo; ironia; cinismo.

Os efeitos da Síndrome de Burnout (SB) interferem em todas as esferas da vida do indivíduo, com prejuízos pessoais e profissionais, bem como geram consequências à instituição, na medida em que os efeitos se refletem na produtividade, na imagem de eficiência da organização, nos custos com o tratamento de saúde dos funcionários, na contratação e no treinamento de novos profissionais.

A instalação da Síndrome de Burnout (SB) ocorre de maneira lenta e gradual, acometendo o indivíduo progressivamente.

Alvarez Galego e Fernandez Rios, distinguem três momentos para a manifestação da síndrome:

1º momento: as demandas de trabalho são maiores que os recursos materiais e humanos, o que gera um estresse laboral no indivíduo. Nesse momento, o que é característico é a percepção de uma sobrecarga de trabalho, tanto qualitativa quanto quantitativa.

2º momento: evidencia-se um esforço do indivíduo em adaptar-se e produzir uma resposta emocional ao desajuste percebido. Aparecem, então, sinais de fadiga, tensão, irritabilidade e até mesmo ansiedade, o

que exige uma adaptação psicológica do sujeito, a qual reflete no seu trabalho, reduzindo seu interesse e sua responsabilidade pela função.

3º momento: ocorre o enfrentamento defensivo, ou seja, o sujeito produz uma troca de atitudes e condutas com a finalidade de defender-se das tensões experimentadas, ocasionando comportamentos de distanciamento emocional, retirada, cinismo e rigidez.

3. PREVENÇÃO DA SÍNDROME DO BURNOUT

A redefinição e a reorganização dos processos de trabalho são de grande importância.

É imprescindível que haja percepção do significado do trabalho e que o trabalhador se sinta engajado e responsável por aquilo que faz, sem sentir-se coagido por normas e políticas rígidas.

Assim, uma das principais estratégias para prevenir a Síndrome de Burnout é enfatizar a promoção dos valores humanos no ambiente de trabalho, para fazer dele uma fonte de saúde e realização.

Cabe a cada pessoa iniciar um processo de mudança pessoal e institucional, com propostas construtivas e participativas; ou, também, se os ambientes são mais fechados e resistentes, administrar a própria saúde e buscar aliados para iniciar um movimento que leve à construção de espaços mais saudáveis no contexto de trabalho.

A Portaria de nº 1.339, de 18 de Novembro de 1999, - institui a Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho, a ser adotada como referência dos agravos originados no processo de trabalho no Sistema Único de Saúde (SUS), para uso clínico e epidemiológico.

O Decreto de nº 6.042, de 12 de Fevereiro de 2007, que alterou o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 06 de Maio de 1999, em seu anexo II, que trata sobre agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no Art. 20 da Lei nº 8.213, de 1991, inseriu na lista B, a Síndrome de Burnout,

no título sobre transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10).

No Brasil, o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, aprovou o Regulamento da Previdência Social e, em seu Anexo II, trata dos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais. O item XII da tabela de Transtornos Mentais e do Comportamento relacionados com o Trabalho (Grupo V da Classificação Internacional das Doenças – CID-10), cita a “Sensação de Estar Acabado” (“Síndrome de Burnout”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) como sinônimos do *Burnout*, que, na CID-10, recebe o código (Z73.01).

A Síndrome de Burnout pode ser enquadrada em acidente de trabalho. Quando se fala em acidente do trabalho refere-se a um gênero que abrange acidente típico, doença ocupacional, acidente por concausa e acidentes por equiparação legal. Todas essas categorias, uma vez tipificadas, produzem os mesmos efeitos para fins de liberação de benefícios previdenciários, aquisição de estabilidade e até mesmo de crime contra a saúde do trabalhador.

4. TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS AO TRABALHO

São aqueles resultantes de situações do Processo de Trabalho, provenientes de fatores pontuais como exposição a determinados agentes tóxicos até a completa articulação de fatores relativos à organização do trabalho, como a divisão e parcelamento das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas, o assédio moral e a estrutura hierárquica organizacional.

Transtornos mentais e do comportamento, para uso deste instrumento, serão considerados os estados de estresse pós-traumáticos decorrentes do trabalho, de acordo com o código, (CID-10 F43.1).

A Síndrome de Burnout (SB), requer a necessidade de estabelecer a correlação com os agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional presentes.

Síndrome de Burnout (SB) é um processo que se desenvolve na interação de características do ambiente de trabalho e características pessoais. É um problema que atinge profissionais em serviço, principalmente aqueles voltados para atividades de cuidado com outros, no qual a oferta do cuidado ou serviço frequentemente ocorre em situações de mudanças emocionais.

Ajudar outras pessoas sempre foi reconhecido como um objetivo nobre. Apenas, recentemente, tem-se dado atenção para os custos emocionais da realização do objetivo.

O exercício das profissões, que envolvem o cuidado, implica em uma relação permeada de ambiguidades, como conviver com a tênue distinção entre envolver-se profissionalmente e não pessoalmente na ajuda ao outro.

5. PERSPECTIVAS A PARTIR DAS QUAIS A SÍNDROME DE BURNOUT TEM SIDO ESTUDADA, SEGUNDO MANASSERO *ET AL.*

Perspectiva Psicossocial: pretende explicar as condições ambientais que originam a SB, os fatores que ajudam a atenuá-la (especialmente o apoio social) e os sintomas específicos que caracterizariam a síndrome, predominantemente de natureza emocional, em diferentes profissões. Além disso, nesse enfoque, foi desenvolvido o instrumento de medida mais amplamente utilizado para avaliar a síndrome: o *Maslach Burnout Inventory* (MBI).

A Síndrome de Burnout (SB), em uma perspectiva psicossocial, tem se definido como uma síndrome cujos sintomas incluem sentimentos de esgotamento emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho.

Perspectiva Organizacional: onde as causas da SB se originam em três níveis distintos, o individual, o organizacional e o social. O desenvolvimento da SB gera nos profissionais respostas como a perda do sentido do trabalho, a ausência de simpatia e tolerância diante dos

clientes e a incapacidade para apreciar o trabalho como desenvolvimento pessoal.

Perspectiva Histórica: é fruto dos estudos realizados sobre as consequências das rápidas mudanças sociais no trabalho, bem como das condições de trabalho, nos Estados Unidos, após Segunda Guerra Mundial.

6. PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DA SÍNDROME DE BURNOUT

Exaustão Emocional: ocorre quando o indivíduo percebe não possuir mais condições de despender a energia que o seu trabalho requer. Algumas das causas apontadas para a exaustão são a sobrecarga de atividades e o conflito pessoal nas relações, entre outras.

Despersonalização: é considerada uma dimensão típica da SB e um elemento que distingue essa síndrome do estresse. Originalmente, apresenta-se como uma maneira do profissional se defender da carga emocional derivada do contato direto com o outro. Devido a isso, desencadeiam-se atitudes insensíveis em relação às pessoas nas funções que desempenha, ou seja, o indivíduo cria uma barreira para não permitir a influência dos problemas e sofrimentos alheios em sua vida. O profissional em *Burnout* acaba agindo com cinismo, rigidez ou até mesmo ignorando o sentimento da outra pessoa.

Reduzida Realização Profissional: manifesta-se na sensação de insatisfação que a pessoa passa a ter consigo mesma e com a execução de seu trabalho, resultando em sentimentos de incompetência e baixa autoestima. Esses sintomas devem ser entendidos como uma resposta ao estresse laboral, que surge quando falham as estratégias funcionais de enfrentamento. Esse enfrentamento pode ser compreendido como um conjunto de esforços que uma pessoa desenvolve para manejar ou lidar com as solicitações externas ou internas, avaliadas por ela como excessivas ou além de suas possibilidades.

A Síndrome de Burnout (SB) tem sido considerada uma importante

questão de saúde pública. É um dos agravos ocupacionais de caráter psicossocial mais importantes na sociedade atual.

Burnout, é considerada um sério processo de deterioração da qualidade de vida do trabalhador, tendo em vista suas graves implicações para a saúde física e mental.

É necessário maior conhecimento por parte dos profissionais que cuidam dos trabalhadores e por parte da população em geral. O conhecimento é, portanto, um passo inicial e decisivo na implementação de medidas para extirpação ou minimização de suas consequências.

A Síndrome de Burnout (SB) pode ser evitada, desde que a cultura da organização favoreça a execução de medidas preventivas do estresse crônico. A busca da prevenção da SB também depende de uma decisão interna, do querer mudar, da busca da ressignificação do trabalho e do viver.

7. DIAGNÓSTICO

É realizado o diagnóstico por profissional especialista após análise clínica do paciente. No entanto, muitas pessoas não buscam ajuda médica por não saberem ou não conseguirem identificar todos os sintomas e, por muitas vezes, acabam negligenciando a situação sem saber que algo mais sério pode estar acontecendo.

Amigos próximos e familiares podem ser bons pilares no início, ajudando a pessoa a reconhecer sinais de que precisa de ajuda. O psiquiatra e o psicólogo são os profissionais de saúde indicados para identificar o problema e orientar a melhor forma do tratamento, conforme cada caso.

No âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), a Rede de Atenção Psicossocial (RAPS) está apta a oferecer, de forma integral e gratuita, todo tratamento, desde o diagnóstico até o tratamento medicamentoso. Os Centros de Atenção Psicossocial, um dos serviços que compõe a RAPS, são os locais mais indicados.

8. TRATAMENTO

É feito basicamente com psicoterapia, mas também pode envolver medicamentos (antidepressivos e/ou ansiolíticos). O tratamento normalmente surte efeito no período entre um e três meses, mas pode perdurar por mais tempo, conforme cada caso.

9. RECOMENDAÇÕES

Mudanças nas condições de trabalho e, principalmente, mudanças nos hábitos e estilos de vida - a atividade física regular e os exercícios de relaxamento devem ser rotineiros para aliviar o estresse e controlar os sintomas da doença. Após diagnóstico médico, é fortemente recomendado que a pessoa tire férias e desenvolva atividades de lazer com pessoas próximas, como amigos, familiares, cônjuges etc.

10. PREVENÇÃO

Adotar estratégias que diminuam o estresse e a pressão no trabalho. Condutas saudáveis evitam o desenvolvimento da doença, assim como ajudam a tratar sinais e sintomas logo no início. Defina pequenos objetivos na vida pessoal e profissional. Evite contato com pessoas negativas.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho sofreu diversas mudanças de significado ao longo da história: no início era visto como algo penoso; hoje, representa o valor social do indivíduo na sociedade.

Os avanços tecnológicos, em princípio com o objetivo de “humanizar” a vida, têm colocado o homem numa situação paradoxal. Se, por um lado, é possível trabalhar em condições fisicamente mais amenas, por outro, a ciência, ao manipular as relações humanas, pretende afastar o sentido de alienação, mas não a própria alienação.

Segundo Dejours (2000), a organização do trabalho é “indubitavelmente, a causa de certas descompensações no quadro clínico do trabalhador”.

Quando um trabalhador não consegue adaptar-se às pressões do cotidiano de trabalho, há um aumento de *turnover* e de absenteísmo, além de maior busca pelo serviço médico, negligenciando o sofrimento mental.

A prática tem evidenciado que a doença física é admitida, mas não o sofrimento mental e a fadiga, razão pela qual o sofrimento só é percebido quando chega ao estágio de doença mental em si.

REFERÊNCIAS

BATISTA, Alves; SOARES, Lucilane; GUEDES, Mota Helisamara. **Estresse Ocupacional e Enfermagem**: abordagem em Unidade de atenção à Saúde Mental. 2005. Disponível em: http://www.unilestemg.br/revistaonline/downloads/artigo_17.pdf. Acesso em: 10 set. 2010.

BATISTA, Karla de Melo; BIANCHI, Estela Regina Ferraz. Estresse do enfermeiro em unidade de emergência. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 14, n. 4, 2006. Disponível em: http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692006000400010&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 18 set. 2010.

BAUER, M. E. **Estresse: como ele abala as defesas do corpo**. Ciência Hoje. v. 30, n. 174, p. 20-25. 2002. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/53819926/Artigo-Estresse.pdf>. Acesso em: 8 set. 2010.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. O Estado da Arte do *Burnout* no Brasil. **Revista Eletrônica InterAção Psy**. v. 1, p. 4-11, 2003. Acesso em: 7 out. 2010.

BIANCHI, Estela Regina Ferraz. Escala Bianchi de Stress. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 43, n. spe, dez. 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342009000500009&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 29 dez. 2010.

BORGES, L. *et al.* A síndrome de *burnout* e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Rio Grande do Sul, v. 15, p. 189-200, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/kKNxbMsGvwQH6FmnyRwD3Ps/>. Acesso em: 13 nov. 2010.

CANDEIAS, N. M. F. *et al.* Stress em atendentes de enfermagem. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Brasil, v. 20, n. 75, p. 38-44, 1992. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-113841>. Acesso em: 20 nov. 2010.

CHAVES, E. C. **Stress e trabalho do enfermeiro**: a influência de características individuais no ajustamento e tolerância ao turno noturno. 1994. 130p. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1994. Acesso em: 20 set. 2010.

COOPER, C. L. **Identifying workplace stress**: costs, benefits and the way forward. Proceedings of the European Conference on Stress at Work. Brussels: Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, nov. 1993. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.2190/NS4.4.g>. Acesso em: 12 dez. 2010.

DE MARTINO, Milva Maria Figueiredo; MISKO, Maira Deguer. Estados emocionais de enfermeiros no desempenho profissional em unidades críticas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 38, n. 2, jun. 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342004000200006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 30 nov. 2010.

DÍAZ-MUÑOZ, M. Síndrome del quemado en profesionales de Enfermería que trabajan en un hospital monográfico para pacientes cardíacos. **Nure Investigación**, Espanha, n. 18, 2005. Acesso em: 13 out. 2010.

FARINA, H. **Sofrimento psíquico**: um estudo entre médicos e enfermeiros em um hospital de Manaus. 2004. Dissertação (Mestrado em Ciências na área de Saúde Pública). - Fundação Oswaldo Cruz, Manaus, 2004. Acesso em: 22 set. 2010.

FERRAREZE, Maria Verônica Guilherme; FERREIRA, Viviane; CARVALHO, Ana Maria Pimenta. Percepção do estresse entre enfermeiros que atuam em terapia intensiva. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 19, n. 3, set. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002006000300009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 out. 2010.

FERREIRA, F. G. **Desvendando o estresse da equipe de enfermagem em terapia intensiva**. São Paulo, 1998. 136p. Dissertação - Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo. São Paulo, 1998. Acesso em: 22 nov. 2010.

FERREIRA, Luciane Ruiz Carmona; DE MARTINO, Milva Maria Figueiredo. *Stress no cotidiano da equipe de enfermagem e sua correlação com o cronótipo*. **Estudos de Psicologia** (Campinas), v. 26, n. 1, mar. 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2009000100007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 19 set. 2010.

FRANÇA, A. C. L.; Rodrigues, A. L. **Estresse e trabalho**: Guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

GIL, C; VAIRINHOS, C. **Síndrome de burnout em enfermeiros de serviços de urgência geral e psiquiátrica de hospitais centrais**. Lisboa: ESE Maria Fernanda Resende, 1997. (Trabalho de investigação) realizado no âmbito do 1.º Curso de Estudos Superiores Especializados de Administração de Serviços de Enfermagem. Acesso em: 31 nov. 2010.

GIL-MONTE, Pedro R. Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesionales de enfermería. **Psicol. estud.**, Maringá, v. 7, n 1, 2002. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722002000100003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 29 out. 2010.

GISBERT, M. Estrés laboral en el personal sanitario. **Fisioterapia**, (monográfico 1), v. 24, p. 33-42, 2022. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2768708>. Acesso em: 5 dez. 2010.

HEALY, C.;MCKAY, M. F. Nursing stress: the effect of coping strategies and job satisfaction in a sample of Australian nurses. **Journal of Advanced Nursing**. Austrália, v. 31, p. 681/688, 2008. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1046/j.1365-2648.2000.01323.x>. Acesso em: 5 dez. 2010.

HOWARD, M. **Investigating the nomological network of variables impacting on burnout among nurses**. 1998. Tese –University of Ottawa. Ottawa, 1998.. Disponível em: <https://ruor.uottawa.ca/items/e30ebd7b-2b38-4b7e-85cc-47ef2c281c1b>. Acesso em: 3 nov. 2010.

IMAI, H. *et al.* Burnout and work environments of public health nurses involved in mental health care. **Occupational and Environmental Medicine**. Japão, v. 61, p. 764-768, 2004. Disponível em: <https://oem.bmj.com/content/61/9/764.short>. Acesso em: 13 out. 2010.

JODAS, Denise Albieri; HADDAD, Maria do Carmo Lourenço. Síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem de um pronto socorro de hospital universitário. **Acta Paulista de Enfermagem**., São Paulo, v. 22, n. 2, 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002009000200012&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 set. 2010.

LAKATOS; Eva Maria; MARCONI Marina de Andrade. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

LAUTERT, L. O desgaste profissional: estudo empírico com enfermeiras que trabalham em hospitais. **Revista Gaúcha Enfermagem.**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, p. 133- 44, 1997. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/rgenf/article/view/4140> . Acesso em: 4 out. 2010.

MANETTI, Marcela Luísa; MARZIALE, Maria Helena Palucci. Fatores associados à depressão relacionada ao trabalho de enfermagem. **Estudos de psicologia.** Natal, v. 12, n. 1, abr. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2007000100010&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 14 set. 2010.

MARTINS, L. M. M. *et. al.* Agentes estressores no trabalho e sugestões para amenizá-los: opiniões de enfermeiros de pós-graduação. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 34, n. 1, mar. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/i/2000.v34n1/>. Acesso em: 18 nov. 2010.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Burnout and engagement in the workplace: A contextual analysis. In: URDAN, T. C. (Edt.) **Advances in Motivation and Achievement**, v. 11, p. 275-302, 1999.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**. Estados Unidos da América, v. 2, p. 99-113, 1981.

MENDES, A. **Síndrome de Burn-Out em enfermeiros de psiquiatria. Coimbra.** 1995. Dissertação - Faculdade de Medicina. 1995. Acesso em: 20 dez. 2010.

MULLER, D. **A síndrome de burnout no trabalho de assistência à saúde:** estudo junto dos profissionais da equipe de enfermagem do Hospital da Santa Casa da Misericórdia de Porto Alegre. 2004. Dissertação (Mestrado em Engenharia com ênfase em Ergonomia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2004. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/4751/000459519.pdf?s.> Acesso em: 10 dez. 2010.

MUROFUSE, Neide Tiemi; ABRANCHES, Sueli Soldati; NAPOLEAO, Anamaria Alves. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 13, n. 2, abr. 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692005000200019&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 18 set. 2010.

NUNES, R. **As alterações psicológicas induzidas pelo stress profissional nos enfermeiros**. 1990. (Monografia) - Instituto Superior de Psicologia Aplicada. Lisboa, 1990. Acesso em: 9 out. 2010.

PAFARO, Roberta Cova; DE MARTINO, Milva Maria Figueiredo. Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 38, n. 2, jun. 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342004000200005&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 14 dez. 2010.

PASCHOALINI, Bruna *et al.* Efeitos cognitivos e emocionais do estresse ocupacional em profissionais de enfermagem. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 21, n. 3, 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002008000300017&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 out. 2010.

ROMAN, A. R.; FRIEDLANDER, M. R. Revisão integrativa de pesquisa aplicada à enfermagem. **Cogitare**, São Paulo. 1999. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/download/44358/26850>. Acesso em: 5 nov. 2010.

SCHMIDT, Denise Rodrigues Costa *et al.* Estresse ocupacional entre profissionais de enfermagem do bloco cirúrgico. **Texto contexto - enferm.**, Florianópolis, v. 18, n. 2, jun. 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072009000200017&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 out. 2010.

SILVA, A.; BIANCHI, E. R. F. Estresse ocupacional da enfermeira de centro de material. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 65-74, 1992. Acesso em: 9 set. 2010.

SILVA, Flavia Pietá Paulo. Burnout: um desafio à saúde do trabalhador. **Psi - Revista de Psicologia Social e Institucional**, v. 2, n. 1, jun. 2000. Disponível em: <http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm>. Acesso em: 15 nov. 2010.

SPOONER-LANE, R. **The influence of work stress and work support on burnout in public hospital nurses**. 2004. Tese - University of Technology. Queensland, 2004. Acesso em: 10 dez. 2010.

STACCIARINI, Jeanne Marie R.; TROCCOLI, Bartholomeu T. O estresse na atividade ocupacional do enfermeiro. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 9, n. 2, abr. 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692001000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 set. 2010.

VIEIRA, Isabela *et al.* Burnout na clínica psiquiátrica: relato de um caso. **Revista psiquiatria**, Rio Grande do Sul, Porto Alegre, v. 28, n. 3, dez. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010181082006000300015&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 14 nov. 2009.

2

PRECARIEDADE E SAÚDE DE TRABALHADORES NO MERCADO DE MICROTAREFAS NO BRASIL²

Matheus Viana Braz³

² Reflexões e fragmentos desse capítulo foram anteriormente publicados no seguinte artigo: VIANA BRAZ, M. Heteromação e microtrabalho no Brasil. *Sociologias*, ano 23, n. 57, p. 134-172, 2021.

³ Professor do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Estadual de Maringá (UEM). Coordenador do Laboratório de Trabalho, Plataformização e Saúde (LATRAPs-UEM). Contato: mvbraz@uem.br

Quando pensamos em Inteligência Artificial (IA), produção massiva de dados e processos de automação, logo fazemos conexões com noções como *deep learning*, *machine learning*, Redes Neurais Artificiais e nos remetemos a grandes companhias ou *startups* de tecnologia, onde trabalham analistas de dados, engenheiros de *software* e outros *experts*, cuja função, é desenhar arquiteturas de dados capazes de automatizar soluções tecnológicas e gerar valor para seus acionistas. Dificilmente, contudo, nos interrogamos sobre onde começa essa cadeia de produção e qual a origem desses dados.

Em termos práticos, para que haja aprendizado de máquina, antes deve haver um conjunto de exemplos e de requisitos. Amiúde, essas bases de dados precisam inclusive ser atualizadas constantemente. E é aqui que o trabalho humano é vastamente necessário. Em âmbito global, o trabalho de treinamento de dados é externalizado pelas empresas e é realizado por trabalhadores (em plataformas digitais como Appen, Telus, Amazon Mechanical Turk), dispersos em diversas geografias do mundo, que utilizam seus próprios celulares, computadores ou *notebooks* para realizarem, em suas casas, tarefas de baixa complexidade, cuja finalidade é executar microtrabalhos que humanos fazem de forma mais eficiente que as máquinas (Gray; Suri, 2019; Tubaro; Casilli; Coville, 2020).

Nesse estudo, mediante o arcabouço teórico-metodológico da Psicologia do Trabalho, objetiva-se mapear as diferentes formas de microtrabalho remunerado presentes em território nacional, de maneira a lançar luzes compreensivas sobre as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores inseridos nos mercados plataformizados de microtarefas em operação no Brasil. Para tanto, primeiro apresentamos o que é o microtrabalho, seguido do delineamento metodológico da pesquisa empírica realizada. Depois, propusemos uma categorização das diferentes plataformas de microtrabalho presentes em território nacional e problematizamos algumas condições e especificidades desse mercado, com foco especial na questão das dinâmicas de sociabilidade e saúde dos trabalhadores.

Embora se trate de um fenômeno crescente em âmbito global, os estudos sobre o microtrabalho são recentes e surgiram em meados de 2010, (Ipeirotis, 2010). A maior parte das pesquisas se concentra, atualmente, em países da Europa e da América do Norte (Casilli, 2019), ainda que alguns trabalhos versem sobre os fluxos internacionais dos mercados desde o Sul Global (Graham; Hjorth; Lehdonvirta, 2017). Ainda são escassas as investigações que permitem situar de maneira panorâmica a oferta de microtrabalho em nosso país.

1. O QUE É O MICROTRABALHO?

Na atualidade, organizações globais como Amazon, Microsoft, Uber, Facebook, Google, Tesla (assim como a quase totalidade de empresas que se servem de IA e *big data*), dependem de atividades elementares do ser humano para a preparação de seus algoritmos de *machine* e/ou *deep learning* (Gray; Suri, 2019). O desenvolvimento dos sistemas de IA passa necessariamente pelo aprendizado de padrões, mediante análise de milhões de dados. Esse processo, que exige o trabalho humano para a realização de regressão, identificação, reconhecimento e classificação de informações é segmentado pelas empresas em microtarefas, as quais são vendidas como microsserviços em variadas plataformas no mundo, criadas para tal finalidade. (Casilli, 2019; Gray; Suri, 2019).

Há, ainda, microtarefas que fazemos cotidianamente, de maneira gratuita. A título de ilustração, decerto os leitores já se depararam em algum momento com a funcionalidade reCAPTCHA, navegando na *Internet*. Tal funcionalidade corresponde a um sistema de caixa de diálogo desenvolvido na Universidade Carnegie Mellon, adquirida há anos pela Google e utilizada no processo de digitalização de livros (Google Books) e no aperfeiçoamento de algoritmos de reconhecimento de imagens (Casilli, 2019). Ao “comprovar” que não somos um robô, identificando letras distorcidas exibidas na tela, fazemos gratuitamente micro trabalhos para a empresa. Ainda que não iremos nos focar nesse âmbito, este seria um exemplo de microtrabalho que fazemos sem nenhuma recompensa financeira.

No microtrabalho remunerado, realizado em plataformas digitais, são executadas microtarefas de baixa complexidade, que exigem pouca qualificação e, além disso, o trabalhador não conhece quem solicitou seu serviço e, frequentemente, não sabe qual a finalidade da tarefa que lhe foi requisitada. Remetemo-nos a um negócio com alta margem, recorrência, baixa tributação e escalável para as plataformas, além de implicar baixos custos marginais de serviços (sobretudo com pessoal), pois, embora subsista relação de parassubordinação e hipossuficiência (Kalil, 2019; Casilli, 2019) no trabalho, o vínculo laboral estabelecido se opera sem nenhum tipo de regulamentação. Os trabalhadores, portanto, são pagos estritamente em função das microtarefas realizadas, não possuem margens para negociações, não usufruem de comissões e tampouco qualquer tipo de proteção social ou trabalhista.

No que toca ao cerne desta pesquisa, *o microtrabalho envolve quais tipos de atividades?* Para reduzir seus custos internos, empresas de tecnologia terceirizam, em plataformas específicas, microtarefas que servem para alimentar seus sistemas e treinar seus algoritmos. Remetem-se, portanto, sobremaneira, a atividades de moderação de conteúdos em redes sociais, categorização e reconhecimento de imagens, análise de expressões faciais, traduções pontuais, criação de palavras-chave para textos, experimentação e teste de produtos, transcrição de áudios, digitalização de documentos, preenchimento de questionários em pesquisas acadêmicas ou de mercado, visitas de sites para geração de tráfego ou mesmo ao desenho de estruturas geométricas em mapas e geolocalizações específicas (como é o caso, por exemplo, dos *datasets* usados nos *softwares* de veículos autônomos). A cada *Human Intelligence Task* (HIT), finalizada e aprovada pelo requisitante, o trabalhador contabiliza em sua conta *online* alguns centavos de dólares ou reais, os quais variam em função da qualificação do serviço. (Berg *et al.*, 2018; Casilli, 2019).

Se as plataformas de treinamentos de dados surgiram no mundo em meados dos anos 2000, (Woodcock; Graham, 2019), frutos do crescimento

da internet, o *crowdsourcing* pioneiro para microtarefas foi lançado por Jeff Bezos somente em 2005, (Berg *et al.*, 2018) e é denominado Amazon Mechanical Turk⁴ (AMT ou Mturk); (Berg *et al.*, 2018). Logo depois, no mesmo ano, foram criadas a Universal Human Relevance System (UHRS) e a RaterHub, plataformas da mesma natureza, controladas respectivamente pela Microsoft e Google. (Tubaro; Casilli, 2019).

Estima-se que a AMT, seja uma das maiores plataformas do mundo voltada para microtarefas e que existam mais de 350 *crowdworks* (*online web-based*, direcionados a microtrabalho, *freelance* e programação competitiva) em operação (Kässi; Lehdonvirta; Stephany, 2021), movimentando uma economia de bilhões de dólares anualmente (Berg *et al.*, 2018). Em pesquisa recente, Kässi, Lehdonvirta e Stephany (2021) projetaram a existência, atualmente, de cerca de 163 milhões de perfis registrados em plataformas de trabalho *online*.

2. MÉTODO

O presente estudo faz parte de um projeto mais amplo (aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), sob processo n. 39821920.0.0000.5115), conduzido no Laboratório de Trabalho, Saúde e Processos de Subjetivação (LATRAPs), no qual se objetiva cartografar o perfil sociodemográfico dos trabalhadores brasileiros de diferentes *crowdworks* de microtarefas e compreender a psicodinâmica de prazer, sofrimento e reconhecimento inerente às suas atividades.

Em termos metodológicos foi feito um mapeamento das principais plataformas de microtarefas em operação no Brasil. Depois, por meio de nossa rede de contatos e mediante buscas na *Internet*, inserimo-nos em

⁴ Esse nome foi inspirado em uma máquina de xadrez criada no século XVIII, em 1770, chamada The Turk e que fora exibida durante anos por seu criador, Wolfgang von Kempelen, como uma ferramenta provida de uma inteligência artificial a qual permitia jogar contra humanos. Após cinquenta anos de sua criação, descobriu-se que O Turco era na realidade uma ilusão mecânica, pois um jogador de xadrez escondido operava a máquina em seu interior.

22 grupos de *Facebook* e de *Whatsapp*, voltados diretamente a tarefas, projetos e/ou plataformas do referido mercado, o que totaliza uma base de cerca de 16 mil perfis registrados. Durante sete meses (de maio a novembro de 2020), seguindo as recomendações éticas da Association of Internet Researchers (Franzke *et al.*, 2020), acompanhamos diariamente as trocas de mensagens em todos os grupos, a partir do método netnográfico (Fragoso *et al.*, 2014). Mediante abordagem exploratória, transversal e descritiva, servimo-nos de parte desses dados para analisar qualitativamente o mercado de microtarefas. Investigações quantitativas (relativas à modelização e análises semânticas) serão realizadas em trabalhos futuros.

Ao ingressar em cada um dos grupos, por meio de observação participante, rejeitou-se uma posição de neutralidade e buscou-se uma aproximação às vivências das pessoas, colocando em primeiro plano balizadores éticos como a manutenção de suas privacidades, a confidencialidade, bem como a preservação dos grupos e das identidades dos envolvidos (Fragoso *et al.*, 2014). Por isso, foram priorizadas as perspectivas dos trabalhadores sobre as plataformas em que trabalham e as especificidades do contexto brasileiro.

3. PLATAFORMAS DE MICROTAREFAS NO BRASIL

No levantamento realizado, foram identificadas 54 plataformas de microtrabalho⁵ em operação no Brasil, até o mês de novembro de 2020, as quais foram divididas em cinco categorias, de acordo com suas atividades. Com base no estudo de Tubaro, Ludec e Casilli (2020), verificamos também os dados de navegação referentes ao mês de junho de 2021, de algumas dessas plataformas, por meio do serviço de mensuração do SimilarWeb, funcionalidade que permite estimar globalmente o número de visitantes

⁵ Para consulta sobre os nomes, localidades e ano de criação de cada plataforma, consultar: VIANA BRAZ, M. Heteromação e microtrabalho no Brasil. *Sociologias*, ano 23, n. 57, p. 134-172, 2021.

únicos mensais⁶ em diferentes sites e aplicativos.

1) Plataformas de microtrabalho para produção e treinamento de dados, representadas, sobretudo, por plataformas globais de IA, abarcam tarefas como classificação de expressões faciais, categorização de publicidades, moderação de conteúdo em redes sociais e campanhas publicitárias, categorização e reconhecimento de dados (como imagens, produtos, palavras-chave, *tokens* e URLs), rotulagens de pontos de interesse anatômicos (como olhos, bocas e rostos), transcrição de áudios e vídeos, tradução de textos, digitalização de documentos, resposta a enquetes, categorização de dados, segmentação de pixels ou detecção de objetos em imagens (como caixas delimitadoras) etc. É comum, nesse mercado, que o trabalhador, ao se cadastrar no *site* ou aplicativo das plataformas, tenha que fazer provas de certificação de idiomas, de boas práticas à execução das tarefas (conforme manuais ofertados pelas empresas) e, inclusive, de aspectos éticos dela derivados. Após sua habilitação, ele pode se candidatar a projetos ou se inscrever em tarefas específicas, encomendadas por requisitantes externos, via de regra não-identificados. Cada plataforma tem procedimentos específicos de conferência e avaliação dos trabalhos realizados. As recompensas financeiras são recebidas somente depois que o requisitante aprova a tarefa, pois do contrário o trabalho não é pago.

Dentre as principais plataformas dessa categoria, os dados do SimilarWeb indicam que, em junho de 2021, o Brasil foi o país com maior número de visitas individuais na Ysense (714 mil, do total de 3,22 milhões), o segundo país na Appen (542 mil, do total de 6,29 milhões), atrás dos Estados Unidos, o primeiro na Clickworker (299 mil de 1,75 milhão), o segundo na Lionbridge (260 mil de 1,95 milhão), o terceiro com mais acessos à AMT, atrás dos Estados Unidos e Índia (233 mil de 3,19 milhões), o primeiro na OneForma (139 mil de 877 mil), o quarto na Microworkers (62 mil sobre 881 mil) e o segundo na Neevo (94 mil de 721 mil).

⁶ Uma vez que várias plataformas se servem de interfaces secundárias e separadas para a realização de tarefas, esse recurso se revela limitado, o que indica que os valores são subestimados.

2) Plataformas de microtrabalho para realização de pesquisas de mercado, em que os trabalhadores são pagos para responderem a questionários e pesquisas de mercado ou acadêmicas. Nessa categoria figuram plataformas globais, como a SurveyTime, a Toluna e a Prolific, empresas da América Latina, como a Livra (sediada em Buenos Aires e que, inclusive, remunera os trabalhadores com vale-compras em lojas conveniadas), ademais de plataformas brasileiras, como a QualiBest.

Esses mercados, são bastante tradicionais, parecem ter se transformado e se servem da lógica da plataformização para sua reprodução e expansão. No Brasil, em termos quantitativos, a plataforma com maior número de acessos individuais, no mês de junho, foi a Lifepoints (678 mil, do total de 9,48 milhões), seguida da Toluna (599 mil de 9 milhões), SurveyTime (420 mil de 2,59 milhões), QualiBest (164 mil de 167 mil) e Livra (117 mil, de um total de 721 mil).

3) Plataformas de microtrabalho para impulsionamento de redes sociais, também conhecidas como fazendas de cliques (click farms), cujo foco é a ampliação de engajamento mediante a compra de seguidores, curtidas e encomenda de comentários em postagens e perfis de variadas mídias sociais (sobretudo *Instagram* e *TikTok*). A plataforma oferece a terceiros serviços de impulsionamento, gerenciamento, compra e venda de seguidores de forma “automatizada”. Porém, quando surgem as solicitações quem as executa são pessoas que recebem centavos de reais a cada ação realizada, por intermédio da criação de perfis falsos nas redes.

Em termos quantitativos, uma vez que, esse mercado é dominado por plataformas brasileiras, que operam no idioma português, tendemos a crer que esta é a categoria com a maior quantidade e concentração de trabalhadores ativos no Brasil. Dentre as maiores plataformas, no mês de junho de 2021, a Dizu teve 1,3 milhão de visitas individuais, seguida da GanharNoInsta (1,2 milhão), SigaSocial (276 mil), Kzom (190 mil) e Everve (67 mil).

4) Plataformas de microtrabalho para pequenos serviços de *freelancing*, que abarcam microserviços de baixa complexidade,

como divulgação de textos e contas em redes sociais, realização de depoimentos e avaliações para empresas e produtos, transcrições e traduções breves, gravação de áudios personalizados para *Whatsapp* etc. Tais organizações se derivam de plataformas de *freelance* como Workana, GetNinjas, WeDoLogos e se diferenciam pelo fato de que se centram em microtarefas. Em relação aos números de visitas individuais, no Brasil, no mês de junho, as plataformas mais utilizadas foram a Vintepila (333 mil) e a Vinteconto (83 mil).

5) Plataformas de microtrabalho para testes de usabilidade remota, em que os trabalhadores são pagos para testar novos produtos (sites, versões de software, aplicativos, jogos etc.), para levantamento de informações específicas ou identificação de falhas e erros antes de os produtos serem lançados no mercado. Algumas dessas plataformas vendem também serviços de geração de tráfego, via leitura de textos ou *streaming*. Os procedimentos de avaliação das tarefas e a relação com os requisitantes são homólogas às plataformas de treinamentos de dados.

Este parece ser o mercado mais pulverizado, em termos de distribuição e organização dos trabalhadores. Não se acham grupos sobre estas plataformas com a mesma facilidade com que se encontram aqueles voltados a treinamento de dados e ao impulsionamento de mídias sociais. No que diz respeito às visitas individuais em âmbito nacional, a plataforma mais acessada, no mês de junho, foi a uTest (179 mil, do total de 1,35 milhão), seguida das: TimeBucks (145 mil de 4,87 milhões), Buzzbreak (89 mil de 354 mil), UserFeel (37 mil de 260 mil), Cashzine (32 mil), ClipClaps (24 mil), UsabilityHub (13 mil), Testbirds (11 mil), Ferpection (8 mil).

Foi feita uma separação das plataformas em cinco categorias, porém as fronteiras entre elas são substancialmente difusas. Organizações como Amazon Mechanical Turk e Neevo também oferecem microtarefas direcionadas a pesquisas acadêmicas e de mercado, assim como a TimeBucks, abarca microsserviços de impulsionamento de redes sociais e engajamento em *sites* específicos. Em termos distributivos, plataformas sediadas nos Estados Unidos foram maioria (22), seguidas de Brasil

(13), Austrália (3), Alemanha (3), Inglaterra (3), Argentina (1), Bulgária (1), Grécia (1), Áustria (1), China (1), França (1), Israel (1) e Malásia (1). Não conseguimos identificar em quais cidades estão sediados três *crowdworks*: RapidWorkers, Kzom e BroadSocial.

As plataformas de microtrabalho listadas variam em função de suas estruturas e finalidades. Há *startups* do Vale do Silício, grandes grupos de multinacionais como a Appen, Amazon Mechanical Turk e Pactera, que congregam distintos tipos de microsserviços, até plataformas geridas por uma única pessoa e direcionadas a uma só finalidade, como no caso da SigaSocial. Além disso, as plataformas de treinamento de dados concentram-se majoritariamente nos Estados Unidos e as ofertas de microtrabalho são disponibilizadas no idioma inglês. Já as plataformas de fazendas de cliques são sediadas em sua maioria no Brasil e, portanto, são direcionadas a brasileiros e construídas em português.

No que concerne ao desenvolvimento de “tecnologias inteligentes”, Tubaro, Casilli e Coville (2020), argumentam que parcela significativa dos microtrabalhos gravitam em torno de três funções elementares: *treinamento*, *verificação* e *imitação* da inteligência artificial. As duas primeiras se remetem a dois subprocessos da produção de IA: de geração e anotação de dados. Ambos fazem parte da primeira fase dessa cadeia produtiva, em que dados preliminares precisam ser achados, ordenados, adequados e treinados para serem utilizados (esse é o caso de algumas plataformas localizadas nas categorias 1, 2 e 5 deste estudo) (Gray; Suri, 2019; Tubaro; Casilli; Coville, 2020). Como o aprendizado de máquinas envolve altos custos, algumas organizações terceirizam serviços supostamente feitos de forma automatizada (Tubaro; Casilli; Coville, 2020) para seres humanos, como ocorre nas plataformas localizadas nas categorias 3 e algumas tarefas da categoria 4. Aqui, estamos diante de um processo de *imitação*, em que o trabalhador substitui um trabalho que deveria ser realizado por tecnologias inteligentes. Nesse amplo espectro, há tanto empresas que vendem serviços de gestão e impulsionamento de redes sociais, como também de geração de tráfego e de assistentes de

agendamentos (como o Google Duplex), em que atividades são operadas *online* por trabalhadores humanos (Chen; Metz, 2019).

4. SAÚDE DO TRABALHADOR E PARTICULARIDADES DO CONTEXTO BRASILEIRO

Ainda que estejam distantes fisicamente e não possam conversar entre si nas plataformas, os trabalhadores encontram meios para a criação de redes de relacionamentos (Woodcock, 2021). As comunicações estabelecidas entre eles cumprem função essencial na garantia do engajamento e execução das tarefas (Irani, 2015; Wood; Lehdonvirta; Graham, 2018), operam-se mediante grupos e/ou fóruns *online* (como Turker Nation, Mturkcrowd, Turkopticon, TurkerHub, Mturkgrind etc.), bem como produzem movimentos coletivos de resistência e de busca por melhores condições de trabalho (Woodcock, 2021). Nesse estudo, tais comunicações nos auxiliaram na compreensão das diferentes condições laborais e suas ressonâncias no âmbito da saúde dos trabalhadores.

Nos grupos, as principais queixas e fontes de sofrimento observadas assentam-se sobre momentos de escassez de tarefas nas plataformas, sobre promessas não cumpridas e sobre os descontos efetuados em perfis bloqueados (nesses casos as ações realizadas não são remuneradas). Parece ser ponto pacífico entre os trabalhadores que as tabelas de preços difundidas pelas empresas não se traduzem em realidade. A insatisfação aumenta ainda mais quando os pagamentos demoram a ser efetivados ou quando há os denominados *golpes* das plataformas (expressões usadas pelos membros dos grupos). No mês de outubro de 2020, por exemplo, uma das plataformas de impulsionamento relatou um problema técnico em seus algoritmos e, sob a alegação de que os pontos dos usuários estavam aumentando sem que estivessem realizando ações, de maneira arbitrária, zerou o saldo de vários trabalhadores. Apresentamos abaixo fragmentos literais de uma discussão sobre o ocorrido:

- Pqp man três dias de trampo, várias horas pra me dizerem que fudeu todo mundo...

- Eu estava pegando firme mas dps dessa eu desanimei tanto que não estou sentindo vontade de usar mais o site, hoje mesmo entrei lá por 5min e já saí, eu posso te afirmar que na minha conta não teve acréscimo de saldo nenhum, o que tiraram foi valor de trabalho feito por mim.
- O meu saldo também sumiu vei. Eu havia ganho no decorrer da semana karaio.... Sumiu ontem do nada.
- Está tudo ok agora, mas zerou meu saldo, eu tinha 10 reais ou mais lá, vão me devolver? Não resolveram nada, conversa pra boi dormir, ainda tem tarefas de dois dias atrás que tá verificando.
- O meu ajustaram os 34 reais e depois tiraram de novo como fica agora alguém tem que resolver isso.
- Eles estão roubando nos.
- Vdd eu estou puta Poq, eu estou precisando. Eh ainda bem q eu tinha feito uma retirada antes se não ia perder tudo.
- Eu também consegui fazer uma retirada antes. Mas daí fiquei juntando o dinheiro e eles descontou tudo fiquei quase zerado sendo q fiz todas as tarefas q pediu.
- É pq são safados. Bora fazer um grupo do Procon e denúncia.
- Aconselho a todos a n usar mais esse site. É perda de tempo. ESTÃO TRABALHANDO DE GRAÇA. (inserir fonte)

Nessas situações, em que a insatisfação atinge seu auge, os trabalhadores tendem a migrar para outras plataformas, mas assim que se confrontam com a falta de tarefas, acabam retornando. Ao longo dos sete meses de realização da netnografia, acompanhamos sucessivas reclamações e movimentos de *boicote* às plataformas. Todavia, parece que nenhum se concretizou de fato. Isso ocorre, pois embora haja um discurso de liberdade e flexibilidade no mercado de microtarefas, há uma

crescente dependência dos trabalhadores em relação ao gerenciamento algorítmico (Viana Braz, 2021).

As condições de trabalho variam entre as plataformas, mas em todos os grupos acompanhados, em algum momento, foram compartilhadas queixas sobre atrasos de pagamentos, problemas técnicos ou ausência de respostas por parte das plataformas, bem como frustrações sobre as atividades ou sobre a falta de transparência relacionada às taxas fixadas e retornos obtidos. Em comunidades vinculadas a projetos predeterminados, como Appen e Lionbridge (hoje, nomeada Telus), predominam frustrações relacionadas à nebulosidade dos critérios utilizados para o aceite do ingresso nos projetos e ansiedades vinculadas ao medo do desligamento ou bloqueio repentino.

Sobretudo em plataformas de treinamento de dados e testes de usabilidade remota, os grupos são majoritariamente utilizados para divulgação de “boas tarefas” (aquelas que pagam mais, realizadas em menor tempo), para auxílio sobre como fazê-las e para trocas sobre avaliações dos requisitantes. É comum, neste mercado, que os clientes insiram nas plataformas tarefas cujas instruções (*guidelines*) não são claras aos trabalhadores (Berg *et al.*, 2018) e a este respeito observamos dois pontos nevrálgicos. Identificamos dinâmicas de cooperação que nos permitem prefigurar a consolidação de um fenômeno específico, nomeado por Dejourns (2012), como *julgamento de beleza*. Trata-se de uma forma de reconhecimento, proferido entre colegas de trabalho, membros de uma comunidade e que se pode traduzir como fonte de prazer no trabalho. Nestes grupos, os trabalhadores requisitados com mais frequência passam a ser vistos com mais admiração e estima pelos demais, o que produz uma hierarquia nem sempre prescrita e tácita. Aquelas com mais conhecimento sobre as tarefas ou sobre as plataformas, portanto, são as pessoas mais respeitadas. Em momentos de discussões, por exemplo, são elas que costumam interferir e chamar atenção ao propósito da comunidade (e isso, por vezes, é feito sob a forma de ameaça de exclusão do grupo).

A solidariedade e a organização coletiva nesses espaços produzem também, a construção de estratégias de transgressão no trabalho (Dejours, 2012). Como as plataformas são pautadas por excesso de prescrições (Berg *et al.*, 2018; Gray; Suri, 2019), para conseguir realizar mais tarefas, de forma mais rápida, com maior retorno financeiro, os trabalhadores burlam as normas estabelecidas. Na plataforma Oneforma (do grupo Pactera), por exemplo, existe um projeto voltado ao treinamento de dados para reconhecimento de estruturas de formulários e de grafia humana. As tarefas implicam imprimir formulários variados e preenchê-los manualmente, segundo uma ordem delimitada, porém com dados fictícios. Para fazer parte do projeto é necessário assinar um termo, denominado *Non-Disclosure Agreement* (Acordo de Não-divulgação), que, dentre outras considerações, proíbe o trabalhador de compartilhar quaisquer informações sobre os projetos e atividades realizadas nas plataformas. As sanções e punições ao descumprimento do contrato aparecem ainda em letras garrafais. Além disso, para se inscrever em cada um dos projetos é preciso obter uma nota mínima em uma qualificação geral da plataforma e em provas específicas de idiomas. Como as tarefas que primeiro se esgotam são aquelas voltadas aos idiomas português e inglês, os trabalhadores se organizavam nos grupos para conseguir certificação em outros idiomas (como francês, alemão e italiano). Em um dos grupos, cada pessoa enviava o *print screen* de uma questão e o grupo pesquisava na *Internet* até descobrir quais as respostas corretas e compartilhava uma espécie de gabarito entre os membros. Para além do ganho relacionado à ampliação do acesso aos formulários de outros idiomas, há um movimento coletivo de impressão de singularidade no trabalho, em um cenário massificado e prescritivo. Não à toa, em variados momentos análogos a esse, o sucesso da transgressão era seguido de *memes* e brincadeiras, frutos de um prazer grupal por ter vencido a tecnologia e superado uma estrutura cristalizada.

Nessa mesma perspectiva, compartilham-se estratégias relacionadas às melhores formas de prestar contas e de sacar o dinheiro logrado por meio dos microsserviços. Em plataformas como Appen e Lionbridge, são

compartilhadas dicas sobre como são registradas as tarefas realizadas, visto que, no fim de cada mês, é o trabalhador quem deve declarar para a empresa a carga horária cumprida e os serviços realizados. Já na Amazon Mechanical Turk, conforme aponta pesquisa de Moreschi, Pereira e Cozman (2020), como somente os trabalhadores residentes da Índia e dos Estados Unidos eram autorizados a receber diretamente o dinheiro fruto das microtarefas em suas contas bancárias, no caso dos brasileiros, os honorários eram pagos na forma de créditos de compras no *website* da Amazon estadunidense. Com efeito, para fazer a remuneração chegar ao Brasil, duas principais manobras eram compartilhadas nos grupos: a transformação desses créditos em *giftcards* da Amazon, que, por seu turno, eram vendidos em leilões *online*, via de regra, por valores inferiores ao que valiam originalmente; ou a transformação dos créditos em *sites* de criptomoedas (em especial mediante bitcoins na Avacus), que eram então convertidos em Real e resgatados via *paypal*. Desde o dia 26 de outubro de 2020, contudo, a AMT anunciou uma nova opção de transferência de pagamento simplificada, a qual permite que os brasileiros depositem seus honorários em uma conta bancária virtual e os resgatem diretamente via *paypal* ou *transferwise*. Essa transição, que ocorre gradativamente, foi liberada primeiro às contas dos trabalhadores brasileiros com melhores qualificações (medidas pela taxa de aprovação do usuário) e, até o momento, prevalece um cenário híbrido, em que alguns já conseguem fazer as retiradas diretamente e outros seguem se servindo dos outros métodos. Enfim, no mês de novembro, percebemos um crescimento exponencial de novos membros nos grupos da AMT, o que sugere que a procura pela plataforma tenderá a aumentar ainda mais com a liberação integral da operação simplificada.

A expansão do microtrabalho vinculado ao treinamento de dados para produção de IA é também produto da crescente autonomia geopolítica de empresas de tecnologia, ancorada no extrativismo do conhecimento e na invisibilização dos trabalhadores (Pasquinelli; Joler, 2020). Além das dificuldades relacionadas aos meios de pagamentos e execução das tarefas, o microtrabalho no Brasil opera em condições

assimétricas, quando comparadas ao mercado do Norte Global, as quais incidem diretamente na saúde dos trabalhadores. Por exemplo, plataformas do grupo Pactera parecem fazer a *reposição* de tarefas em momentos específicos, de acordo com o fuso horário da região onde estão sediadas. Logo, no projeto supracitado da Oneforma, eram frequentes os relatos de trabalhadores que se programavam para acordar por volta das duas horas da manhã, quando eram inseridos novos formulários. Alguns desses relatos (colhidos em variados grupos) são representativos desse processo em que todo tempo do trabalhador passa a ser encarado como tempo potencial para o trabalho:

[...] Ontem começou a cair tasks de madrugada, eu tava morta de sono, mas fiquei umas duas horas pra n perder oportunidade.

- [...] Eu só fico acordada na madrugada quando meu bebê não quer dormir. ai fico na plataforma. Tipo hoje ele foi dormi 3:40 da manhã.

- [...] Madrugada foi puxada, tive que colocar uma garrafa de café, pra ficar até 5hs e pouco...

- [...] Putz eu tentei acordar mas não consegui hahaua. Não sou da madrugada. Mas vou tentar essa noite, tá acabando cada vez mais rápido.

- [...] eu acordei as 4h fiz menos de 15 [tarefas]. Meu namorado virou a madrugada fazendo e falou que rendeu bem.

- [...] Ih, gente, One não é pra mim não. Eu não posso de madrugada...

Como já ocorre historicamente no microtrabalho, os empregadores do Norte, são atraídos pela oportunidade de mão de obra de menor custo em países em desenvolvimento e não desenvolvidos. Casilli (2019), se refere a esse processo como *realocação como serviço*, ou seja, se no

passado a terceirização de mão de obra para países periféricos envolvia ao menos uma estrutura de comércio de uma companhia multinacional, atualmente, no mercado de microtarefas, essas realocações podem ser feitas em poucas horas, com custos e riscos muito baixos, por qualquer pessoa. Nesse sentido, são comuns nos grupos discussões relacionadas à depreciação das tarefas realizadas por brasileiros (que costumam ser pagas com valores abaixo das atividades direcionadas a países do Norte Global). Alguns relatos parecem ilustrativos:

Cara, o foda pra gente é que só pegamo as *task* que sobram, que a galera nos EUA n fizeram;

“Fique atento à comunicação durante o dia, pois trabalhamos no horário do Pacífico dos EUA”... Toda vez que abro a One e tem essa msg fico puto;

Gente, pensei aqui agora... Os horários mudaram pq é horário de verão no EUA, então só vai ter hit as 23h;

Hoje é feriado nos EUA? Ta mto fraco de *task*;

O problema de chegar mt brasileiro na amt é que jaja vamo ta que nem os indiano, praticamente trabalhando de graça;

Não é só br que faz errado... os indianos msm, várias *hits* boas são bloqueadas pra eles... pra br ainda não chegou nesse nível, mas qlqr hr chega.

A dinâmica de pagamento, reposição das tarefas e a centralização dos fusos horários nos países-sede das plataformas também fazem com que os brasileiros tenham à disposição, sobremaneira, tarefas inferiores. Quanto mais brasileiros procuram as plataformas, mais os rendimentos tendem a cair. Na Appen, por exemplo, as pessoas mais experientes relatam que, em meados de 2015, recebiam uma média de dez dólares por hora de trabalho e era comum não haver restrições de tempo nos projetos. Hoje, paga-se uma média de três a cinco dólares para fazer as mesmas tarefas. Portanto, ao considerarmos que 32

plataformas abarcadas neste estudo provêm dos Estados Unidos ou de países europeus, constatamos que são criados, nesses mercados, canais mundiais de deslocamento da força de trabalho, mediante atividades mal pagas e ocultas, cuja função consiste em prolongar os modos de espoliação econômica por parte de países colonialistas e economias imperialistas (Casilli, 2019; Woodcock; Graham, 2019). Os compradores de tarefas, instalados sobretudo na Europa e Estados Unidos, continuam a reproduzir tensões históricas e assimetrias políticas em relação ao Sul Global (Berg *et al.*, 2018; Casilli, 2019; Woodcock, 2021), o que indica que a discussão sobre o microtrabalho deve sempre partir das condições concretas vivenciadas por trabalhadores de cada país.

Por fim, para além do compartilhamento e acolhimento de queixas, angústias e insatisfações, nos grupos há também uma espécie de despressurização da carga psíquica do trabalho (Dejours, 2012) pela via do humor. Chistes, *memes*, sarcasmos e ironias são frequentes e parecem resultar em maior proximidade entre os trabalhadores, o que lhes proporciona melhores condições para enfrentarem juntos entraves encontrados nas plataformas. O apoio mútuo no dia a dia, o compartilhamento de recursos, queixas e reclamações, são concebidos como formas de expressão de solidariedade (Tassinari; Maccarrone, 2020), de maneira que quando os trabalhadores encontram algum problema ou dúvida, não recorrem às plataformas, mas aos canais mais dinâmicos e diretos de informação: os grupos. De acordo com Schoneboom (2007), Van den Broek e Dundon (2012), a sabotagem, ironia, humor e a incivildade representam modos de resistência em contextos em que há falta de organização coletiva formal. Tais comportamentos, constituem estratégias defensivas de enfrentamento à aridez do cotidiano de trabalho, assim como podem ser o embrião de movimentos organizados. Portanto, apreendemos que em meio a aridez deste mercado, as trocas nas redes e as organizações coletivas dos trabalhadores cumprem função central à garantia da exequibilidade das tarefas e a realização do trabalho, mas também funcionam como espaços profícuos à construção de apoio emocional, seja pela criação de redes de oposição, seja pela canalização de reclamações e angústias.

Se Woodcock (2021) concebe estas comunidades como “esquinas virtuais e as zonas centrais do trabalho *online*” (p. 63), é porque constituem as sedes onde toda organização coletiva pode ser construída. Corroboramos os postulados do autor, de modo que a resistência assume neste íterim diferentes roupagens (oposição à mudança, recusa à obediência, revolta contra uma força opressora) e se apresenta em variadas intensidades: no cotidiano, ela se apresenta por meio das queixas e brincadeiras feitas. Quando as injustiças se exacerbam ou os prejuízos se tornam mais evidentes, parecem evoluir para reclamações que tendem a ressoar com mais expressividade, cujo efeito de agremiação traz à tona movimentos coletivos (como os boicotes). No mercado de microtarefas, resta saber qual o limite destes tensionamentos, isto é, *em quais momentos a ampliação desta resistência poderia culminar em um processo de radicalização dos trabalhadores?* Se isso ocorrerá ou não, não sabemos, mas certamente os grupos de Facebook e Whatsapp seriam as vias privilegiadas de canalização destas ações.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo, sustentamos a premissa de que o mercado de microtarefas representa o arquétipo da exacerbação da informalização do trabalho, marcada por algumas características elementares: 1) a radicalização da flexibilidade (Gaulejac, 2011; Antunes, 2018), faz com que trabalhadores de variadas geografias do mundo concorram entre si em tempo real, em condições notadamente assimétricas, na busca por compensações financeiras; 2) no bojo da *taskificação das atividades* (Grohmann; Qiu, 2020), em que o trabalho tende a ser concebido como serviço, aumenta-se o potencial de expansão, interconexão e mobilidade do capital financeiro que sustenta as plataformas, o que torna os trabalhadores ainda mais dispersos, descartáveis, invisíveis e invisibilizados; 3) as condições, organização e relações de trabalho são cada vez mais condicionadas pela gestão algorítmica, o que altera as dinâmicas de sociabilidade e de organização coletiva dos trabalhadores. (Viana Braz, 2019; Viana Braz, 2021).

Em meio a este cenário global de transformações no mundo do trabalho, onde estaria o Brasil na geopolítica do microtrabalho? Se nos remetermos à precarização que sustenta o mercado das tecnologias inteligentes e considerando que em pesquisa recente (Oxford Insights, 2020) o Brasil, ficou em 63º lugar no *rank global* de estágio de preparação para IA, entendemos que estamos distantes de assumir uma posição de proeminência em termos de produção de “tecnologias inteligentes”. Por outro lado, as plataformas de microtrabalho parecem se proliferar em nosso país, de maneira que os trabalhadores servem como mão de obra barata, invisível e temporária a *crowdworks* globais, que prescindem de qualquer responsabilização perante as regulações trabalhistas locais. Igualmente, constatamos que as condições de se realizar o microtrabalho são notadamente assimétricas e mais precárias, quando comparados aos países do Norte Global (Berg *et al.*, 2018; Woodcock, 2021), de maneira que a exploração euroamericana (centro-periférica) ainda constitui marca preponderante da divisão internacional do trabalho, inclusive neste mercado. Logo, se o Brasil tem potencial para assumir a dianteira de alguma das frentes da cadeia de IA, apostaríamos na proliferação das plataformas de *imitação* de IA (Tubaro, Casilli; Coville, 2020), tal como ocorre com o microtrabalho de impulsionamento de redes sociais. Fazemos tal afirmação (com certa dose de pessimismo), pois não encontramos o movimento destas plataformas com tamanha força em outros países e somente no ano de 2020 cinco negócios desta natureza foram iniciados no país, o que sugere que embora se trate de um fenômeno germinal, há nele um potencial de reprodução expressivo.

Em relação às dinâmicas de sociabilidade e saúde dos trabalhadores, apreendemos que as plataformas operam a partir de uma gestão algorítmica produtora de lógicas prescritoras e instrumentais (Casilli, 2019), cuja organização é difusa, pouco transparente e construída para que os trabalhadores fiquem isolados, sem contatos uns com os outros (Berg *et al.*, 2018; Woodcock, 2021). Por outro lado, ao passo que todo trabalho implica no confronto com o real da atividade (Dejours, 2012; Viana Braz, 2019), há neste processo elementos que resistem ao controle

e à subordinação, pois estão imbricados na capacidade de simbolização e de enfrentamento ao imprevisível dos sujeitos. O acolhimento às queixas e angústias, as estratégias de transgressão ao trabalho e, sobretudo, as trocas que se traduzem em fontes de prazer, de reconhecimento (práticas estas criadas nos grupos) e estratégias de produção de saúde, são essenciais à realização dos trabalhos. Portanto, se há algum caminho possível de promoção de saúde, pela via do enfrentamento e construção coletiva ao trabalho precarizado, compreendemos que subsiste nestas redes um potencial de transformação, que no nível micropolítico (Gaulejac, 2011), dá aos trabalhadores algum sentido às suas atividades, além de melhores condições para enfrentarem o sofrimento no trabalho; e no nível macropolítico (Gaulejac, 2011), revela-se vetor potencial de resistência à instrumentalização e à alienação no trabalho. Para que tais caminhos sejam delineados, se faz também premente a realização de mais pesquisas empíricas, para que seja possível traçar o estado da arte do microtrabalho no Brasil e para tornar mais visível e presente no debate público as condições laborais e vivências dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

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

BERG, Janine; FURRER, Marianne; HARMON, Ellie; RANI, Uma; SILBERMAN Six. **Digital labour platforms and the future of work**: Towards decent work in the online world. Geneva, International Labour Office, 2018.

CASILLI, Antonio. **En attendant les robots**: enquête sur le travail du clic. Paris: Seuil, 2019.

CHEN, Brian; METZ, Cade. Google's Duplex uses A.I. to mimic humans (sometimes). **The New York Times**, Estados Unidos, 22 mai. 2019. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2019/05/22/technology/>

personaltech/ai-google-duplex.html. Acesso em: 22 mai. 2022.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo**: trabalho e emancipação. Tradução de Frank Sudant. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FRAGOSO, Suely; RECUERO, Raquel; AMARAL, Adriana. **Métodos de pesquisa para Internet**. Porto Alegre: Sulina, 2011.

FRANZKE, A. S.; BECHMANN, A.; ZIMMER, M.; CHARLES, E. **Internet Research**: Ethical Guidelines 3.0. Chicago: Association of Internet Researchers. Disponível em: <https://aoir.org/reports/ethics3.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2022.

GAULEJAC, Vincent. **Travail, les raisons de la colère**. Paris: Éditions du Seuil, 2011.

GRAHAM, Mark; HJORTH, Isis; LEHDONVIRTA, Vili. Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. **Transfer – European Review of Labour and Research**, v. 23, n. 2, p. 135-162, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1177%2F1024258916687250>. Acesso em: 22 mai. 2022.

GRAY, Mary L.; SURI, Siddharth. **Ghost work**: How to stop Silicon Valley from building a new global underclass. Boston: Houghton Mifflin Harcourt, 2019.

GROHMANN, Rafael; QIU, Jack. Contextualizando o Trabalho em Plataformas. **Contracampo: Brazilian Journal of Communication**. [s.n.]. v. 39, n. 1, p. 107-122, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.42260>. Acesso em: 22 mai. 2022.

IPEIROTIS, Panos. **Demographics of Mechanical Turk**. Center for digital economy research working papers. Nova York: NYU - Faculty Digital Archive, 2010. Disponível em: <http://hdl.handle.net/2451/29585>. Acesso em: 22 mai. 2022.

IRANI, Lilly. The Cultural Work of Microwork. **New Media & Society**, [s.n.], v. 17, n. 5, p. 720-739, 2015. Disponível em: <https://doi.org/>

org/10.1177/1461444813511926. Acesso em: 22 mai. 2022.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: crowdfund e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. 366f. Tese (Doutorado Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Universidade de São Paulo, USP, São Paulo, 2019.

KÄSSI, Otto; LEHDONVIRTA, Vili; STEPHANY, Fabian. How Many Online Workers are there in the World? A Data-Driven Assessment. **Social Science Research Network**, [s.n.], 23 de março de 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3810843>. Acesso em: 22 mai. 2022.

KOZINETS, Robert. **Netnografia**: realizando pesquisa etnográfica online. Tradução de Daniel Bueno. Porto Alegre: Penso, 2014.

MORESCHI, Bruno; PEREIRA, Gabriel; Cozman, Fabio G. The brazilian workers in Amazon Mechanical Turk: Dreams and realities of ghost workers. **Contracampo: Brazilian Journal of Communication**, [s.n.], v. 39, n. 1, p. 44-64, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38252>. Acesso em: 22 mai. 2022.

OXFORD INSIGHTS. AI Readiness Index 2020. **Oxford Insights**, Oxford, 2020. Disponível em: <https://www.oxfordinsights.com/government-ai-readiness-index-2020>. Acesso em: 22 mai. 2022.

PASQUINELLI, M.; JOLER, V. The Noosphere manifested: AI as instrument of knowledge extractivism. **AI & Society**, [s.n.], p. 01-18, 21 nov. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s00146-020-01097-6>. Acesso em: 22 mai. 2022.

SCHONEBOOM, Abigail. Diary of a working boy: Creative resistance among anonymous workbloggers. **Ethnography**, [s.n.], n. 8, v. 4, p. 403–423, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1466138107083559>. Acesso em: 22 mai. 2022.

TASSINARI, Arianna; MACCARRONE, Vincenzo. Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the

UK. **Work, Employment and Society**, [s.n.], n. 34, v. 1, p. 35–54, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0950017019862954>. Acesso em: 22 mai. 2022.

TUBARO, Paola; CASILLI, Antonio. Micro-work, artificial intelligence and the automotive industry. **Journal of Industrial and Business Economics**, [s.n.], n. 46, p. 333-345, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s40812-019-00121-1>. Acesso em: 22 mai. 2022.

TUBARO, Paola; CASILLI, Antonio; COVILLE, Marion. The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence. **Big Data & Society**, [s.n.], p. 1-12, 24 abr. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/2053951720919776>. Acesso em: 22 mai. 2022.

TUBARO, Paola.; LUDEC, Clément; CASILLI, Antonio. Counting ‘micro-workers’: societal and methodological challenges around new forms of labour. **Work organisation, labour & globalization**, [s.n.], v. 14, n. 1, p. 67-82, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.14.1.0067>. Acesso em: 22 mai. 2022.

VAN DEN BROEK, Diane; DUNDON, Tony. (Still) Up to No Good: Reconfiguring the Boundaries of Worker Resistance and Misbehaviour in an Increasingly Unorganised World. **Industrial Relations Review**, [s.n.], n. 67, v. 1, p. 97-121, 2012.

VIANA BRAZ, Matheus. **Paradoxos do trabalho**: as faces da insegurança, da performance e da competição. Curitiba: Appris, 2019.

VIANA BRAZ, Matheus. Heteromação e microtrabalho no Brasil. **Sociologias**, [s.n.], ano 23, n. 57, p. 134-172, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/15174522-111017>. Acesso em: 22 mai. 2022.

WOOD, Alex; LEHDONVIRTA, Vili; GRAHAM, Mark. Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig

economy workers in six Asian and African countries. **New Technology, Work and Employment**, [s.n.], n. 33, p. 95-112, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12112>. Acesso em: 22 mai. 2022.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The Gig Economy: A Critical Introduction**. Cambridge: Polity, 2019.

WOODCOCK, Jamie. **The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy**. Londres: University of Westminster Press, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.16997/book51.d>. Acesso em: 22 mai. 2022.

3

IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DO DESEMPREGO PARA A SAÚDE MENTAL E SUBJETIVIDADE DOS TRABALHADORES⁷

Carlos Eduardo Carrusca Vieira⁸

⁷ Agradecemos ao Fundo de Incentivo à Pesquisa (FIP), da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, pela concessão de bolsas de iniciação científica para a realização deste estudo. Participaram da realização deste estudo, como bolsistas de iniciação científica, de agosto de 2013 a agosto de 2014, os(as) estudantes: Camila Aparecida Silva; Karina de Fátima Aparecida da Silva; Mariany Aparecida Alves; Miquéias de Oliveira Martins.

⁸ Professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas); doutor e mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). E-mail: carlos.carrusca@outlook.com

Se a oferta é muito maior que a procura, então uma parte dos trabalhadores cai na situação de miséria ou na morte pela fome. A existência do trabalhador é, portanto, reduzida à condição de existência de qualquer outra mercadoria. O trabalhador tornou-se uma mercadoria e é uma sorte para ele conseguir chegar ao homem que se interesse por ele. E a procura, da qual a vida do trabalhador depende, depende do capricho do rico e capitalista.

Karl Marx

Manuscritos Econômico-Filosóficos de 1844

1. INTRODUÇÃO

A crise do capitalismo, sinalizada desde o início dos anos 1970, impulsionou uma série de mudanças no mundo do trabalho, experimentadas pelos países de capitalismo avançado na década de 1980, e pelos países periféricos a partir da década de 1990, (Antunes, 2000; Antunes, 2007; Antunes & Pochmann, 2007; Leite, 2003). O esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista, a queda da taxa de lucro e a hipertrofia da esfera financeira foram alguns dos sinais mais visíveis dessa crise estrutural, enfrentada pelo capital no século XX (Antunes, 2007). Em face da crise, o capital deflagrou um movimento de resposta, operando mudanças no plano produtivo, ideológico e político, numa tentativa de “reestabelecer seu ciclo reprodutivo e seu projeto de dominação societal” (Antunes, 2000, p. 49). Em consequência disso, presenciou-se o advento de um padrão de “acumulação flexível”, a reformulação dos arranjos organizacionais, o enxugamento das estruturas hierárquicas e produtivas, terceirização de serviços e o emprego de novas tecnologias na produção (derivadas do desenvolvimento da automação, microeletrônica e robótica). (Antunes, 2000).

O alinhamento ideológico e político do Estado ao regime neoliberal e a retomada da ideia de que o mercado e a economia devem se autogovernar, por sua vez, conduziram à adoção de políticas estatais que estimularam

a livre concorrência, a privatização, a desregulamentação das relações de trabalho, a ênfase na iniciativa privada e na mercantilização dos serviços públicos, o desmonte do Estado do bem-estar social e a flexibilização dos direitos trabalhistas. (Antunes & Pochmann, 2007).

Todas essas transformações, consoantes ao projeto de consolidação de uma nova fase da acumulação capitalista (Antunes, 2007), atingiram de forma direta a classe trabalhadora e as representações sindicais, na maioria das vezes de forma negativa. Essas mudanças têm sido qualificadas, por alguns autores, como um “processo generalizado de precarização do trabalho que atinge países do Primeiro Mundo e os periféricos”. (Leite, 2003, p. 58).

A reestruturação produtiva não apenas incentivou a flexibilização do aparato produtivo e da organização do trabalho, mas instigou uma ofensiva aos direitos trabalhistas. Nesse contexto, os direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora são afrontados e os sindicatos de trabalhadores enfraquecidos, sobretudo, em decorrência de um cenário adverso, no qual testemunhamos o aumento das taxas de desemprego e ataques empresariais à negociação centralizada. (Leite, 2003).

A classe trabalhadora tem enfrentado seriamente os impactos de todas essas transformações do mundo produtivo, que acarretaram, entre outras consequências, a precarização das condições de trabalho, a redução dos postos formais, acirramento da competição, colocando em evidência a lógica destrutiva do atual modo de produção. Tais transformações estão no centro dos problemas de saúde e, especificamente, das doenças mentais relacionadas ao trabalho. Entretanto, não apenas os indivíduos que estão empregados sofrem com os problemas decorrentes das formas de organização do trabalho e, mais amplamente, do modo de produção capitalista. Ainda há que se levar em conta um contingente expressivo de indivíduos que, em razão da privação do emprego, vivencia a deterioração de sua autoestima, a estigmatização e a precarização de suas condições materiais e sociais de vida: trabalhadores em situação de informalidade e desemprego. Eles compõem um verdadeiro “exército industrial de

reserva”, que suportam os efeitos da explosão do desemprego estrutural. (Antunes & Pochmann, 2007).

As repercussões do desemprego são devastadoras para a subsistência dos trabalhadores, assim como para a sua saúde e subjetividade, razões que justificaram o desenvolvimento de uma nova disciplina no campo da Saúde Mental e Trabalho (SM&T), a “Psicopatologia do Desemprego”. (Seligman-Silva, 1997).

Nesta reflexão, debruçamo-nos sobre essa temática, com o objetivo de analisar os impactos psicossociais do desemprego sobre a saúde mental e subjetividade dos trabalhadores, os sentidos do trabalho, a relação entre o desemprego e a estigmatização, os fatores que dificultam a reinserção no mercado de trabalho, assim como as estratégias de enfrentamento da situação de desemprego, na percepção dos mesmos.

2. A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA VIDA HUMANO-SOCIETÁRIA

Como atividade própria do ser humano, pela qual lhe é possível aplicar suas forças vitais e a sua inteligência na transformação da realidade, visando à produção de coisas úteis para sua vida (Marx, 1867 - 2017), o trabalho é concebido aqui como o balizador da construção de uma sociedade e, em uma perspectiva psicossocial, vital para a compreensão das formas de sociabilidade, dos processos identitários (Jacques, 1997), do desenvolvimento pessoal e dos processos de saúde/doença. (Le Guillant, 2006; Vieira, 2014).

Numa perspectiva marxiana, o trabalho corresponde a uma condição universal do metabolismo entre o homem e seu meio material e social (Marx, 1867 - 2017). Ele é concebido como a protoforma de toda atividade humana, responsável pelo advento de uma categoria qualitativamente nova na ontologia do ser social, em relação às precedentes formas do ser inorgânico (Lukács, 2010). O trabalho é um fato ontológico fundante do ser social, o que significa que a gênese do ser social está imbricada com o trabalho desde o início. Trata-se de uma atividade que nasce de

necessidades sociais para respondê-las. (Lukács, 2010).

Do ponto de vista psicológico, o trabalho também é concebido como uma atividade central no desenvolvimento humano-societário, pois representa “um dos maiores gêneros da vida social no seu todo” do qual uma sociedade não pode prescindir sem colocar em jogo sua continuidade (Clot, 2006, p. 69). O trabalho tem, igualmente, um papel insubstituível no desenvolvimento pessoal, por sua importância na construção do sentimento de valor próprio e utilidade social e pela possibilidade que oferece a cada um de contribuir para a formação de um patrimônio histórico-cultural. Ele consiste, efetivamente, na única atividade humana capaz de assegurar a conservação, transmissão, inovação e renovação desse patrimônio. (Clot, 2006).

Mais ainda, o trabalho não é uma atividade entre outras, mas portador de uma função psicológica específica que se realizaria na ruptura entre as “pré-ocupações” pessoais do sujeito e as “ocupações sociais” das quais ele se encarrega. (Clot, 2006).

Na condição de uma atividade útil e socialmente valorizada, que se distingue de outras atividades da vida, o trabalho é objeto de investimento afetivo e porta uma significação estreitamente relacionada à autoestima individual, sempre situada no jogo das relações sociais. O trabalho guarda, por isso, especificidades quanto à amplitude de sua contribuição na construção da identidade: ele pode oferecer ao sujeito o poder de “fazer algo de sua vida” (Clot, 2006, p. 73). O trabalho constitui-se como uma atividade que, para além de suas dimensões fisiológicas e cognitivas, implica pessoalmente o trabalhador e coloca-o frente a outrem, comportando assim dimensões sociais e éticas (Lima, F. P. A., 2002). O trabalho é concebido assim como uma atividade específica do homem, uma manifestação de sua personalidade, a sua objetivação (Marx, 1844 - 2009). Desta forma, compreendemos o fazer dos sujeitos em duplo sentido, “como atividade que faz algo no mundo, uma objetivação de sua subjetividade, e como um processo de autoconstrução, uma subjetivação da objetividade, que sempre tem efeitos para o desenvolvimento do indivíduo”. (Vieira, 2014, p. 251).

Essas reflexões sobre a importância do trabalho na vida humano-societária já nos permitem avançar, vislumbrando as possíveis repercussões da privação do emprego - forma histórico-social do trabalho assumida no modo de produção capitalista - para a saúde mental e subjetividade dos trabalhadores.

3. AS REPERCUSSÕES DO DESEMPREGO PARA A SAÚDE MENTAL E SUBJETIVIDADE DOS TRABALHADORES

As elevadas taxas de desocupação, as repercussões do desemprego para a vida dos trabalhadores e a visibilidade que esse fenômeno ganhou, ao longo das últimas décadas do século XX, impulsionaram o surgimento de uma nova disciplina, no campo da Saúde Mental e Trabalho (SM&T), a “Psicopatologia do Desemprego” (Selligman-Silva, 1997). Esta disciplina se volta para o estudo dos impactos psicossociais do desemprego sobre a saúde e subjetividade dos trabalhadores⁹.

Os primeiros estudos realizados em nosso país, no âmbito dessa disciplina, concluíram que o desemprego, sobretudo o de longa duração – ou seja, aquele que perdura por um período maior que seis meses – constitui uma situação de risco para a saúde mental dos trabalhadores (Selligman-Silva, 1997). Estudos recentes confirmam essa tese e trazem elementos importantes para a compreensão dos impactos psicossociais do desemprego.

Ao estudarem as repercussões psicossociais do desemprego de longa duração, Borges e Lima (2002), por exemplo, concluíram que ele “pode criar uma situação propícia à emergência de distúrbios mentais característicos” (p. 341). Ao privar os indivíduos do trabalho, o desemprego de longa duração pode provocar uma desestruturação dos laços sociais e afetivos com impactos sobre a identidade (Borges & Lima,

⁹ Segundo Pinheiro e Monteiro (2007), a gravidade da situação de desemprego foi identificada, inicialmente, por Angerami e Santos (1984), em um estudo sobre a relação entre suicídio e desemprego.

2002), e acarretar, “além da privação material, a restrição de direitos, de segurança socioeconômica e a redução da autoestima” (Borges & Lima, 2002, p. 341). Os riscos à saúde mental do trabalhador, em consequência da vulnerabilidade social, são, portanto, consideráveis.

O trabalhador relegado ao desemprego, frequentemente subjugase a oportunidades de trabalho, que não necessariamente correspondem aos seus desejos e aptidões e, mesmo àquelas cujas características e condições se mostram incompatíveis com a preservação de sua saúde e segurança (Pinheiro & Monteiro, 2007). Entre outros motivos, isto ocorre porque a inserção formal no mercado de trabalho, além de constituir-se como uma fonte de renda para a sobrevivência, traduz-se em uma tentativa de evitar a estigmatização social, a exclusão e a possibilidade de resgatar a dignidade *no* (e *pelo*) trabalho.

Ao discutir as experiências psicossociais de ruptura biográfica, Ribeiro (2007), teceu um interesse paralelo entre as experiências vividas pelos sujeitos na crise psicótica e na situação de desemprego. Guardadas as especificidades de cada uma das situações, o autor verifica que a ruptura biográfica, em ambas as situações, converge para:

“(...) uma série de situações encadeadas e similares geradas pela perda da referência anterior que sustentava a identidade da pessoa e garantia estar ativo no processo de construção do mundo, configurando uma situação de crise, na qual as referências anteriores não funcionam e novas referências ainda não se estabeleceram”. (Ribeiro, 2007, p. 87).

O autor conclui haver, em ambas as situações, uma experiência de desfiliação e exclusão, com uma clara necessidade de reestruturação de laços em um mundo que opõe barreiras a isso (Ribeiro, 2007).

Os sujeitos em situação de desemprego se encontram, dessa maneira, em uma situação de vulnerabilidade social, que é acentuada quando, além da perda do trabalho, os indivíduos enfrentam a perda ou a precarização dos suportes de proteção social (Castel, 1997).

Em uma perspectiva sociológica, Goffman (1988), chegou a pontuar o impacto psicossocial do desemprego sobre os trabalhadores, quando discutiu o fenômeno da estigmatização social. Segundo o autor, o estigma é caracterizado por uma relação entre atributos individuais e estereótipos sociais que tornam o indivíduo “inabilitado para a aceitação social plena” (Goffman, 1988, p. 11), podendo afastá-lo da sociedade, de tal modo, que ele acaba “por ser uma pessoa desacreditada frente a um mundo não receptivo” (Goffman, 1988, p. 28). Vários grupos sociais poderiam ser objeto da estigmatização, e, dentre eles, os desempregados. O autor exemplificou isso com um relato categórico de um operário da construção civil sobre o desemprego:

Como é duro e humilhante carregar a fama de um homem desempregado! Quando saio baixo os olhos porque me sinto totalmente inferior. Quando ando na rua, parece-me que não posso ser comparado a um cidadão comum que todo mundo está me apontando. Instintivamente evito encontrar qualquer pessoa. Conhecidos e amigos antigos de melhores épocas não são mais tão cordiais. Quando nos encontramos, eles me saúdam com indiferença. Não me oferecem mais cigarros e seus olhos parecem dizer: Você não tem valor, você não trabalha. (Goffman, 1988, p. 14)

O sujeito estigmatizado, e aqui, precisamente o desempregado, tende ao retraimento social (Ribeiro, 2007), o que agrava sua situação. A depreciação de sua autoestima e a ruptura de relações sociais significativas são características marcantes dos processos de exclusão vividos por esses indivíduos em sua relação com a sociedade. Uma das razões disso é que o trabalho representa um suporte para a identidade social do sujeito e sua perda conduz a dramas existenciais e a um desequilíbrio das relações sociais (Selligman-Silva, 1986). Em decorrência disso, podem ter origem vários tipos de psicopatologias relacionadas ao desemprego (Selligman-Silva, 1986). A respeito disso, importa lembrar que o Ministério da Saúde (2001) considera o desemprego como um fator relacionado ao adoecimento:

Em decorrência do lugar de destaque que o trabalho ocupa na vida das pessoas, sendo fonte de garantia de subsistência e de posição social, a falta de trabalho ou mesmo a ameaça de perda do emprego geram **sofrimento psíquico**, pois ameaçam a subsistência e a vida material do trabalhador e de sua família. **Ao mesmo tempo abala o valor subjetivo que a pessoa se atribui, gerando sentimentos de menos-valia, angústia, insegurança, desânimo e desespero, caracterizando quadros ansiosos e depressivos.** [grifos nossos]. (Brasil. Ministério da Saúde, 2001, p. 161).

Numa perspectiva inspirada nas abordagens Clínicas do Trabalho, em particular na Clínica da Atividade (Clot, 2006), e na Ergologia (Schwartz, 2011), entendemos que a situação de desemprego pode resultar em uma significativa amputação do poder de agir do indivíduo (Clot, 2006) e, assim, em um terreno propício à deterioração de sua saúde.

Na esteira das reflexões do filósofo Georges Canguilhem (1966-1995), apreendemos a saúde como um processo estreitamente vinculado à atividade do indivíduo e à sua capacidade normativa, isto é, à sua capacidade de reinvenção e recriação, ainda que parcial, do meio em que vive (Schwartz, 2011). Nesse prisma, na ausência do trabalho, os indivíduos se sentem excluídos da única atividade que permite a criação, transformação, conservação e transmissão do patrimônio humano (Clot, 2006). Sentem-se, igualmente, atingidos em sua dignidade, seu sentimento de valor próprio, sua utilidade e sua autoestima, vendo-se, com frequência, incapazes de instituir suas próprias normas no meio em que vivem, e de reinventar o meio de vida à sua maneira e segundo seus valores, ainda que o tentem por distintos meios.

4. ABORDAGEM METODOLÓGICA

O presente estudo se caracteriza como uma pesquisa qualitativa (Minayo, 1994). Objetivou-se, ao longo deste estudo, descrever e analisar as relações entre o desemprego e seus impactos psicossociais sobre a saúde e subjetividade de trabalhadores desempregados, sob a ótica dos

sujeitos entrevistados, entendendo seus relatos como elementos cruciais para a compreensão dos sentidos do fenômeno do desemprego e de suas repercussões. O município escolhido para a realização deste estudo foi Arcos, localizado na região Centro-Oeste de Minas Gerais. Trata-se de um município com aproximadamente 36.597 habitantes (IBGE, 2010). Além da viabilidade prática, em virtude de parceria com o posto do Sistema Nacional de Emprego (SINE) da região, a cidade foi escolhida por apresentar algumas particularidades, como, por exemplo, uma incidência de pobreza de 23,13%, um número que pode ser considerado alto se comparado aos 5,43% de Belo Horizonte, capital de Minas Gerais, (IBGE, 2010). Tendo em vista que a pobreza dificulta o acesso à qualificação, pode-se pressupor que uma parcela significativa da força de trabalho natural desse município tenha dificuldades de atender às exigências feitas pelo mercado de trabalho para ocupação de postos, o que também conduz ao desemprego. Além disso, Arcos possui um grande número de indústrias que representam quase metade de seu Produto Interno Bruto (IBGE, 2010), sendo, portanto, um município importante para se analisar o desemprego, uma vez que boa parte das indústrias e fábricas da região têm automatizado seus processos produtivos, reduzindo os postos de trabalho tradicionais e passado a exigir maior qualificação por parte dos profissionais.

Efetuamos, em um primeiro momento, um resgate da literatura específica sobre o assunto, visando aprofundar as reflexões em torno do desemprego e seus impactos na saúde e subjetividade dos trabalhadores (Selligman-Silva, 1986, 1997; Pinheiro & Monteiro, 2007; Ribeiro, 2007; Chahad & Chahad, 2005). Em seguida, realizamos uma pesquisa de campo, no período de janeiro a julho de 2014, mediante entrevistas junto a quatro trabalhadores que se encontravam em situação de desemprego há, pelo menos, um mês, caracterizamos de acordo com a tabela adiante:

TABELA 1. CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

| IDENTIFICAÇÃO (NOMES FICTÍCIOS) | IDADE | OCUPAÇÃO | RAÇA/COR | TEMPO DE DESEMPREGO |
|------------------------------------|-------|----------------------------|----------|---|
| Alberto | 58 | Pedreiro | Negro | 2 anos (faz “bicos” com frequência) |
| José | 56 | Pintor industrial | Pardo | 3 anos (faz “bicos” eventualmente) |
| Leandro | 31 | Turismólogo | Branco | 1 mês |
| Patrícia | 20 | Estudante universitária | Branca | 1 ano |

Fonte: dados extraídos da pesquisa.

Os quatro trabalhadores foram selecionados de forma intencional, isto é, buscamos indivíduos que vivenciam ou tenham conhecimento sobre o problema em foco, e que pudessem representar as características de certo grupo (Turato, 2005), neste caso, o de trabalhadores em situação de desemprego. Com base em uma perspectiva qualitativa, para a qual os significados têm uma “função estruturante” na vida humano-societária (Turato, 2005), visamos a compreensão dos atos humanos, das experiências individuais e/ou coletivas e de suas significações (Minayo, 1994). Para isso, utilizamos a técnica das entrevistas não diretivas de caráter aberto (Turato, 2000), por se tratar de uma técnica que proporciona maior liberdade ao entrevistado para abordar assuntos pertinentes a um fato, situação ou experiência. Durante as entrevistas, os sujeitos eram convidados a falar sobre suas vivências, preocupações e opiniões, motivados por uma pergunta disparadora, vinculada aos objetivos do estudo (Fontanella; Campos & Turato, 2006). Nesse sentido, pedimos que falassem sobre a situação de desemprego, suas experiências de trabalho e história de vida. Em se tratando de uma entrevista de caráter aberto, encorajamos a livre expressão de considerações por parte dos

entrevistados, o que proporcionou novas associações a respeito do que expunham.

A investigação da trajetória pessoal e profissional dos entrevistados contribuiu para entender os relatos dos sujeitos participantes de forma aprofundada, situando o que é dito ou não, num quadro de referência mais amplo, que envolveu uma compreensão de seus valores, crenças e expectativas.

Complementarmente, realizamos entrevistas também não diretivas e de caráter aberto (Turato, 2000), com três funcionárias de um posto do Sistema Nacional de Emprego (SINE), a fim de compreender suas percepções sobre a situação de desemprego e sobre os trabalhadores que enfrentam essa situação, bem como identificar as estratégias institucionais que adotam junto aos desempregados para viabilizar a reinserção destes últimos no mercado de trabalho.

A análise do conteúdo de todas as entrevistas foi realizada mediante a leitura flutuante e sistemática do material, construção das categorias de análise e interpretação. Na leitura flutuante do material, procuramos não dirigir a nossa atenção para algo específico, estabelecido *a priori*, visando a uma leitura dos relatos que nos permitisse ter contato com sua totalidade e formular questões iniciais (Campos & Turato, 2009). Após, realizamos uma leitura sistemática dos relatos, sobretudo daqueles que nos chamaram atenção, seja por sua intensidade emocional e/ou pelo potencial explicativo de certas vivências. Por meio da inferência, respeitando sempre os discursos dos sujeitos e suas perspectivas sobre as experiências que viveram, produzimos conhecimentos acerca de seus relatos, ancorando-os, quando possível, nos referenciais teóricos com que trabalhamos (Campos & Turato, 2009).

As categorias de análise foram construídas segundo um critério de relevância, que não se reduziu à repetição de expressões ou termos, mas à importância de certos relatos para responder às questões colocadas pela pesquisa (Campos & Turato, 2009). Nesse sentido, foi dada especial atenção às questões geradoras de sofrimento e que nos foram relatadas

pelos entrevistados. A análise do caso de cada um de nossos entrevistados constituiu uma importante fonte de conhecimentos, permitindo identificar e analisar, em cada uma das histórias singulares desses trabalhadores, as situações e fatores relacionados às repercussões do desemprego para sua saúde e subjetividade¹⁰.

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Na sequência, apresentamos a análise dos relatos de nossos entrevistados, dividida em cinco categorias que expressam as temáticas mais relevantes abordadas nas entrevistas que realizamos, a saber: os sentidos do trabalho; os impactos do desemprego sobre a saúde e subjetividade de trabalhadores; a relação entre desemprego e a estigmatização; os fatores que dificultam a reinserção no mercado de trabalho; e, as estratégias de enfrentamento da situação de desemprego, na percepção dos próprios trabalhadores.

6. OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA OS TRABALHADORES EM SITUAÇÃO DE DESEMPREGO

O trabalho pode constituir uma experiência de desenvolvimento e, nessa medida, exerce um papel importante na construção da saúde e dos sentimentos de valor próprio e utilidade do indivíduo. Tal assertiva é revelada pelo depoimento de um de nossos entrevistados:

[Com o trabalho a gente tem] *Realização. A pessoa fica mais realizada, sente, vamos dizer assim, grosso modo, se sente gente.* (Leandro)

¹⁰ Este estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (COEP) da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e aprovado em 2013, sob o Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 14353513.3.0000.5137. As entrevistas, realizadas junto a todos(as) os(as) trabalhadores(as), foram gravadas mediante o seu consentimento livre e esclarecido e posteriormente transcritas, respeitando-se as orientações da Resolução nº 196 do Conselho Nacional de Saúde (1996). Os(as) trabalhadores(as) que necessitaram de apoio psicológico foram encaminhados para atendimento em Clínica-Escola de Psicologia.

Pode, ainda, assumir na vida de alguns sujeitos um papel terapêutico, como se depreende dos relatos de nossos entrevistados:

[...] no meu ramo de serviço é principalmente pintura, pintura pra mim é uma terapia... É uma terapia pra mim... eu viajo no serviço que eu tô fazendo porque eu gosto, entendeu? (José)

O trabalho possui uma função psicológica fundamental, que consiste em retirar o sujeito de suas pré-ocupações e lançá-lo em um mundo social, no qual deve assumir encargos que o permitem participar ativamente da construção e transmissão da herança humana (Clot, 2006). Pode ser uma “terapia” e uma fonte de saúde:

Eu tô dizendo assim... quando você faz um serviço bem feito né, você olha ali, você fica viajando naquilo ali, entendeu, um serviço diferente entendeu, então é por isso que eu falo que a pintura é uma terapia, porque você chega ali e eles fala assim: eu quero que você faça um serviço diferente pra mim assim, conforme eu peguei na internet, então o que é que vai acontecer, eu vou fazer, você vai chegar ali e como diz você vai viajar naquilo ali ficar tempos e tempos, você foge até do ar.

Ah, sei lá, você estando trabalhando, você pensa menos nas coisas do mundo né. Você tá concentrado ali no trabalho, tá com a mente ocupada ali, então você não tem tempo pra ficar mentalizando coisas que te incomoda lá fora né. É o que eu falo pra você viver mais. Por isso que eu não penso em aposentar. (Alberto, 58 anos, pedreiro)

No cenário socioeconômico atual, pode-se perceber, também, que o trabalho formal (emprego) exerce um papel “estabilizador” para os indivíduos, uma vez que lhes permite organizar e planejar suas vidas em condições menos instáveis, amenizando o peso das preocupações econômicas relativas à manutenção da vida.

7. OS IMPACTOS DO DESEMPREGO PARA A SAÚDE E SUBJETIVIDADE DOS TRABALHADORES

Se o trabalho, em certas condições, pode propiciar ao sujeito o fortalecimento de sua autoestima, de sua autoconfiança, de seu sentimento de utilidade e pertencimento ao gênero humano, bem como autonomia para conduzir sua vida, o desemprego, por sua vez, pode produzir uma erosão na identidade do trabalhador, levando-o a se sentir sem confiança em si mesmo, desvalorizado e desconectado do universo social. O desemprego conduz, com frequência, a um sentimento de impotência, desvalorização e inutilidade, promovendo uma deterioração subjetiva e levando o sujeito a se sentir diminuído em face da sociedade. Observa-se isso no relato de Leandro: *“Ah, não. Ficar sem trabalhar não dá não. Um homem precisa trabalhar. Um homem sem dinheiro, sem carro, **ele não é nada não**. A gente precisa trabalhar, senão não tem jeito. Faz falta. [...]”* (Leandro)

Uma das consequências mais diretas do desemprego é a redução da autonomia e da independência do indivíduo, que passa a necessitar de outrem para manter suas condições mínimas de sobrevivência: *“O ruim é que... não tenho aquela independência que eu tinha, para ir nos lugares que eu ia, comprar o que eu queria.”* (Patrícia)

O trabalho é visto por nossos entrevistados como condição da independência, da honra e dignidade pessoal, sendo sua perda sentida como recuo à situação de dependência, desonra e privação das necessidades:

Ah, eu falo assim, você depender de pai, mãe...? Isso num dá certo não! Acho que o homem, ele tem que caminhar sozinho, conseguir as coisas com suas próprias pernas. Cidade pequena tem muito isso... Seu pai tem isso, sua mãe tem isso. Não, você tem que trabalhar e você mesmo comprar suas coisas. Tem que correr atrás. (Leandro)

A importância do emprego e o impacto do desemprego são também revelados por Alberto:

(...) quando você está empregado, você vive bem, tranquilo, numa boa, você dorme tranquilo, alimenta bem, e quando você para aí você já deita na cama, deita e pensa como é que eu vou fazer amanhã, eu tenho que arrumar um emprego amanhã de qualquer jeito, amanhã eu tenha dinheiro só pra almoçar e aí? **Esses são os impactos que causa o desemprego, quer dizer, você não alimenta bem, num dorme bem.** (Alberto)

Ele explicita bem as incertezas e a situação de precariedade que vive, cotidianamente, em função do desemprego:

(...) Eu moro em hotel¹¹, pago hotel, tenho que pagar hotel, tenho que alimentar, tem que vestir, né, quer dizer que minha situação é... praticamente precária. O que eu faço, é só pro meu gasto mesmo. Só pro dia-dia mesmo, então você chega num ponto, que tem dia que você almoça e não janta. (Alberto)

Além das perdas materiais, vemos que a situação de desemprego impõe contradições e dilemas para os trabalhadores que impactam sua subjetividade. Os relatos de nossos entrevistados revelam que os indivíduos desempregados questionam, com frequência, seu valor pessoal, abalado pela condição em que se encontram, na qual ficam à mercê do azar e da evidente amputação de seu poder de agir frente ao mundo. A dilaceração das relações sociais contribui, sobremaneira, para o esvaziamento do sentimento de valor pessoal e de utilidade, uma vez que os trabalhadores não encontram, sequer no plano intersubjetivo, alguém que lhes ofereça razões para depositarem confiança em si. Ao ser questionado como é o cotidiano de uma pessoa em situação de desemprego, Alberto declara:

¹¹ Em particular, no caso de Alberto, deve-se considerar que se trata de hospedaria em condições absolutamente precárias.

Ruim... Por exemplo, eu já vim aqui, já fiz o que já tinha pra fazer aqui, pra onde eu vou agora? Pro hotel. O que eu vou fazer no hotel uma hora dessa? Fico no meu quarto e assisto televisão, num tem nada pra fazer lá não, ficar lá escutando o papo ruim daqueles caras lá, na porta do hotel? Barulhada de caminhão, aquela poeirada. Então tem que ficar dentro do quarto.

Nos finais de semana, a experiência é ainda pior, segundo revela:

Piora, piora porque aí você sabe que não vai arrumar nada pra fazer mesmo né? E, fim de semana onde eu moro... ali num tem nada, nada, parado, parado de tudo. Saio lá fora bato um papo com um com outro, volto pro quarto, e vai levando a vida aí... com Deus né, tudo é possível.

Outro aspecto que é afetado com o desemprego é a autoestima do indivíduo¹², como afirma Leandro:

Ruim. Muito ruim. Porque a pessoa está acostumada, porque querendo ou não, a pessoa tem que ter nem que seja uns “trocadinhos” no bolso. Porque todo mundo, a pessoa quer ter o lazer dele, ele começa a ver que fulano tem, eu não tenho. E parece que quanto mais para baixo você fica, mais errado as coisas dão. Então, não sei... é complicado. (Leandro)

Leandro relata que houve uma época em que se sentiu muito mal com o desemprego:

O ano passado quando eu vim para cá, quando eu vim do DNIT [Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes], as obras haviam parado tudo, então vim embora e fiquei aqui três meses sem fazer nada. Eu fui ficando meio... porque todo lugar que você vai é ‘não, não, não’, aí complica. (Leandro)

¹² Compreendemos a “autoestima” como um conceito importante para a Psicologia, que faz referência ao valor que o sujeito atribui a si mesmo, vinculado, incontornavelmente, à sua atividade, relações sociais e história de vida (Vieira, 2014).

O trabalhador desempregado se encontra “sem lugar”, se sente humilhado e socialmente excluído, o que resulta em um sofrimento psíquico vinculado à deterioração de seu poder de agir no mundo e ao sentimento de culpa, vergonha e desamparo que vivencia nessa essa situação, o que é confirmado pelos estudos sobre as relações entre desemprego e saúde mental (Seligman-Silva, 1986, 1997; Borges; Lima, 2002; Ribeiro, 2007; Pinheiro; Monteiro, 2007), e notado também no relato de Leandro:

(...) Mas é ruim, você não está acostumado, em seu dia a dia, a ficar em casa o dia inteiro, então é chato. Aí, todo lugar que você vai, o ruim é porque é assim, tem uma vaga aberto, você vai lá, então eles falam: “ah não, o seu currículo é bom demais, aqui o salário para você é pouco.” Eu falo: “não, mas eu quero trabalhar”, mas a empresa diz “não a gente está procurando um perfil menor”. Então sempre tem algumas desculpas. Então, vai indo, você começa a ficar chateado, fica para baixo. Fica pensando, “pô, o meu currículo não é tão ruim, porque eles não querem me dar esse serviço”, então você começa a pensar por esse lado, até o seu currículo ser um pouco melhor, ironiza quem está procurando e ao contrário das pessoas te darem uma resposta mais ou menos, elas te colocam mais para baixo ainda. A pessoa que está procurando serviço, quer escutar pelo menos um pouco de esperança, agora receber sempre um não, não, não, faz com que **ela vá ficando só para baixo.**

(...) **Fica chateado, desmotivado, o cara acha que só ele que está errado, mas não é possível que é só eu, que as coisas não dão certo, começa a dar tudo errado. Se a pessoa só ficar dentro de casa, começar a pensar demais, ela pira. O que acarreta outras coisas.** (Leandro)

Além da autoexigência dos desempregados, há, ainda, uma forte cobrança social, considerada “pesada” e “cruel”, como afirmam nossos entrevistados Leandro e Alberto:

Porque a família em si, a sociedade, cobra muito, então, por exemplo, se você está estudando, fazendo uma faculdade, você é um cara intelectual, vamos dizer assim, pelo povo. Você trabalha, é um cara trabalhador, você está estudando, correndo atrás, **mas se por algum motivo você tem que interromper aquilo, financeiramente ou por outra coisa, você já passa a ser vagabundo.** A sociedade em si, ela é muito pesada, uma vez eu escutei um cara falando, mas é verdade, **a sociedade é muito cruel, ela não aceita erro, ou você é bom ou você é ruim, não existe meio termo.** (Leandro)

Ah porque **se você tá desempregado as pessoas te olham de um jeito, se você tá empregado olham de outro,** igual até pro você entrar num bar, o cara sabe que você tá desempregado, ele já olha pra você assim e já pensa, esse cara vai cerrar aqui comigo, e às vezes você vai chegar e vai pagar pra ele, então **você sente sufocado, oprimido.** (Alberto)

Como se observa, as aludidas exigências sociais podem levar os sujeitos a se sentirem “sufocados” e “oprimidos” na situação de desemprego. Por não conseguirem se adequar às expectativas sociais, chegam a encontrar no adoecimento uma “alternativa”, “melhor do que ser visto como desempregado”, como nos disse Leandro, por exemplo.

No desemprego, a saúde dos trabalhadores se degrada. As perturbações do sono e o uso de bebidas alcoólicas, como recurso para enfrentar a situação do desemprego, podem ser constatados nos depoimentos de nossos entrevistados:

Ah, mas isso acontece com qualquer um... Dorme legal não, porque você fica pensando amanhã eu tenho que fazer isso. Quando você tá empregado não você deita na cama, você sabe que amanhã se tem que levantar pra trabalhar, então você dorme bem. (Alberto)

(...) o cara começa a parar ali, começa a pensar coisa que não faz sentido. Se ele ficar muito tempo parado, ele começa a pensar coisas, ele fica perturbado. Então se o cara ficar dentro de casa, sem fazer nada, começa a pensar, porque eu não consigo um serviço, será que eu que estou errado? O que será que eu tenho que fazer, entendeu? Ele começa a pensar o que não tem nada a ver. E a autorrealização também, às vezes a pessoa não consegue se realizar profissionalmente e começa a pensar aquilo, “estou com trinta anos e não consegui chegar aonde eu quero, não consegui isso, não consegui comprar aquilo”. Então, é nisso aí que eu falo que a sociedade, hoje, cobra muito. O que a sociedade cobra, não, fulano, até uma certa idade está aprendendo, está escolhendo o que ele quer da vida, depois ele vai ser um profissional, até uns tantos anos ele tem de estar casado, estar estável, alguma coisa. (Leandro)

A sensação de “inatividade” produzida pelo desemprego se destaca como um dos fatores vinculados ao sofrimento psicológico vivenciado pelos trabalhadores em tal condição. Ademais, no entendimento de Leandro, a situação de desemprego prolongado pode, inclusive, levar a pessoa à “loucura”:

Se ela [a situação de desemprego] passar de seis meses, o cara fica louco. Seis meses já é o tempo estourado, não tem muita coisa não. A não ser que ele tenha outro motivo para estar desempregado, a não ser que ele esteja encostado, mas fora isso, mesmo quem está encostado, a gente tem convivência com pessoas que estão pelo INSS e mesmo assim o cara entra em depressão. Se a pessoa que está parada, está desempregada, não ocupar a cabeça dele com alguma coisa, entra em paranoia. Entra mesmo e rápido. Porque juntam os outros falando também, se fosse só a pessoa não, mas junta os outros falando na cabeça do cara e se ele for casado é pior ainda.

Junta tudo, família da esposa, a sua, tudo. Imagina um cara casado, com dois filhos, família para sustentar, contas para pagar e ele desempregado. **Se ele ficar seis meses, ele fica louco, ele pira. Se o cara não tiver a iniciativa de fazer outras coisas, que não seja só aquilo que ele está fazendo, ele pira.** Porque vai chegando um ponto que, mesmo que você tenha algum dinheiro guardado, uma reserva, um fundo de emergência, vai chegar um ponto que se você não arrumar serviço, ele vai acabar e aí como você faz? Então o cara começa, vende o carro, vende isso, vende aquilo e começa a ficar doido, não arruma serviço e a cada ano que passa, **menos pessoas mais velhas estão no mercado, é só o pessoal mais novo, então vai tirando o pessoal do ramo. Se até os quarenta, você não tiver empregado, pode largar.** (Leandro)

Como se pode notar nos relatos de Leandro, a ação e, mais especificamente, a atividade laboral se apresentam, em grande medida, como elementos indispensáveis na construção da saúde, ao passo que a “inatividade” configura uma situação dramática para o indivíduo, que pode levá-lo à “*loucura*”, à “*depressão*” e à “*paranoia*”, como afirma nosso entrevistado. Os relatos de Leandro nos permitem refletir, inclusive, sobre a relação entre o uso abusivo do álcool e a situação do desemprego:

Já escutei muito caso, mas conhecer não. Isso acontece muito. Você está fora, trabalhando fora no trecho, em cidade fora, longe de tudo, muita gente faz isso. Mesmo trabalhando, um dia a pessoa tira **para poder afogar as mágoas**. Sai um pouco das coisas, é um erro, mas é uma válvula de escape. Muitos vão para o lado do jogo, baralho, então cada um procura uma forma de extravasar, sua válvula. Só que é ruim, porque enquanto ele está ali, está tudo bem, mas hora que ele volta para casa, cai tudo de novo. **Então, a pessoa tem que tentar buscar uma coisa para ser uma válvula, para ele não falar assim, pô, vai ser uma alternativa que eu vou ter lá para frente.**

É uma maneira dele, que ele acha que é uma válvula de escape, sem saber o que realmente é. Então, ele acha que ali, ele está tendo aquela paz que ele tanto procura, vamos dizer assim, uma válvula que ele está procurando. A válvula de escape é uma forma de sair do mundo real e **cair no mundo dele, ele ter um pouco de sossego. Só que às vezes, nem sempre acontece assim [com a bebida]**. (Leandro, 32 anos, turismólogo)

Nesse caso, segundo nosso entrevistado, o uso do álcool pode se configurar como uma das estratégias de “*fuga*” para os problemas, servindo como “uma válvula de escape”, uma saída para “esquecer” os inúmeros problemas e as privações decorrentes do desemprego.

8. INÚTIL, PREGUIÇOSO E VAGABUNDO? A ESTIGMATIZAÇÃO DOS(AS) TRABALHADORES(AS) EM SITUAÇÃO DE DESEMPREGO

As representações negativas atribuídas aos trabalhadores que enfrentam a situação de desemprego certamente constituem um dos elementos mais presentes e perturbadores na experiência de nossos entrevistados. Na condição de desempregados, eles se veem como portadores de um verdadeiro “estigma” (Goffman, 1988), como sujeitos “desacreditados” e vistos como inabilitados para a “aceitação social plena” (Goffman, 1998, p. 11). A rejeição, a vergonha e a culpa são sentimentos característicos vivenciados por todos eles em suas interações sociais, como se nota em seus depoimentos:

Porque a família em si, a sociedade, cobra muito, então, por exemplo, se você está estudando, fazendo uma faculdade, você é um cara intelectual, vamos dizer assim, pelo povo. Você trabalha, é um cara trabalhador, você está estudando, correndo atrás, mas se por algum motivo você tem que interromper aquilo, financeiramente ou por outra coisa, você já **passa a ser vagabundo**. A sociedade em si, ela é muito pesada, uma vez eu escutei um cara falando, mas é verdade, a sociedade é muito cruel, ela não aceita erro, ou você é bom ou você é ruim, não existe meio termo. (Leandro)

Ah eu penso assim, igual tô parado, desempregado, vou lá pro hotel agora, se eu ficar andando pra lá e pra cá, vai falar: **o vagabundo, me vê como vagabundo**, ninguém te vê na hora que tu tá trabalhando, ninguém olha isso não, ninguém vê, se te vê parado... com certeza te chama de vagabundo, isso é normal né. (Alberto)

O trabalho, como se pode notar, aparece nos depoimentos de nossos entrevistados como operador da inclusão ou exclusão. Alberto deixa isso claro em um de seus relatos:

Ah, porque **se você tá desempregado as pessoas te olham de um jeito, se tá empregado olham de outro**, igual até procê entrar num bar, o cara sabe que você tá desempregado, ele já olha pra você assim e já pensa, esse cara vai cerrar aqui comigo, e às vezes você vai chegar e vai pagar pra ele, então você se sente sufocado, oprimido. (Alberto)

Nos relatos dos trabalhadores, observa-se, ainda, o peso das exigências sociais com que têm de lidar. Mais ainda, percebe-se que as dificuldades que enfrentam para se qualificarem e conseguirem um “bom emprego” são ignoradas nas presunções e juízos de valor feitos sobre os desempregados, calcadas em uma leitura individualizante e moralista do desemprego e, igualmente, em pressuposições psicologizantes sobre as razões pelas quais os trabalhadores enfrentam tal situação.

Os funcionários do Sistema Nacional de Emprego (SINE)¹³, que entrevistamos, apresentam, por exemplo, uma visão passível de questionamento sobre os trabalhadores em situação de desemprego. No relato de funcionária de um dos postos do SINE, isto pode ser observado. Quando questionada sobre as razões que, em sua opinião, dificultam a inserção e manutenção dos trabalhadores no mercado de trabalho, ela nos responde o seguinte:

¹³ O Sistema Nacional de Emprego (SINE) é um órgão público vinculado ao Ministério do Trabalho e que tem como principal atribuição a intermediação de mão-de-obra.

Pra ser bem sincera? Preguiça! Você sente na pessoa que ela não quer trabalhar, porque o governo tem muito assistencialismo, então quem é acomodado não vai trabalhar nunca não, ele sabe que tem a oferta, e o dia e a hora que ele quiser trabalhar ele trabalha, **então ele não quer, ele não vai trabalhar [...] não é enjoinamento da empresa não, eu levo mais pro lado do trabalhador, porque eu sinto aqui que o problema é o trabalhador. [...] A pessoa não quer sair daquele mundo dela ali.** (Funcionária “1” do SINE)

Os desempregados são, na visão do SINE, pessoas “acomodadas”, “preguiçosas”, “apegadas aos programas assistenciais” do Governo Federal e que, estando nessa condição, deveriam se privar do lazer e da diversão:

São **peessoas acomodadas**, lógico que eu sei que, às vezes pode ter alguma dificuldade, mas **a partir do momento que eu quero melhorar ninguém me segura. Então as pessoas têm que ter essa noção gente, se ela quer, se ela pode, ela consegue.** Então a preguiça, eu acho que a preguiça leva muito isso em conta. Olha ali para você ver, vai ali ao bar do “S.” agora, na hora que você sair daqui. Tá cheinha a mesa, de gente bebendo cerveja, entende. Eu não entendo é isso! Como que as pessoas reclamam tanto, e como tem dinheiro para farra e para a bebida? (Funcionária “1” do SINE)

Numa perspectiva claramente voluntarista e neoliberal, que ignora o peso das determinações sociais, políticas e econômicas que marcam as trajetórias desses trabalhadores, a funcionária entrevistada acredita que *“querer é poder”*, como ela mesma afirma: *“(...) a partir do momento que eu quero melhorar ninguém me segura”* (Funcionária do SINE). Interpreta e entende, dessa forma, que trabalhadores desempregados que *“bebem cerveja no bar”* são indivíduos acomodados e preguiçosos, que escolheram *“não mudar de vida”*.

O depoimento de Leandro, contudo, recoloca a discussão em outra perspectiva, ao evidenciar que as presunções sobre o comportamento dos trabalhadores desempregados são geralmente equivocadas e estereotipadas, porque subestimam (ou ignoram) as ‘dificuldades

impostas pela vida’, ou, como ele mesmo diz: “os tombos” que levam vida afora:

(...) o povo **fala que a gente não gosta de serviço**. O povo fala... ah, cada um fala uma coisa. É porque é difícil, eu canso de falar, **ninguém vê os tombos que você leva, só vê as pinga que você toma**. Então, é complicado. Não é todo mundo que têm, vamos dizer assim, tem gente que tem mais facilidade na vida do que outros, então **nem todo mundo consegue as oportunidades que outros conseguem**. Então, alguns já nascem com algumas facilidades, em questão financeira, vamos dizer assim, com berço de ouro, e outras têm que correr atrás. (Leandro)

Para a funcionária do SINE, porém, os problemas relativos a desemprego decorrem única e simplesmente da incapacidade, da má-vontade e da falta de bom senso dos trabalhadores. Eles não sabem se vestir, chegam aos postos de atendimento alcoolizados e sem condições para se apresentarem de uma forma que lhes seja favorável:

[...] Mas tem pessoas assim, que às vezes vêm e não tem noção de como se vestir. Aqui mesmo, vem com um shortinho, com um decote, com uma bermuda, com um chinelo, daqui mesmo já sai e vai fazer uma entrevista. Às vezes pode ser isso também. [...] Tem muitos aqui que às vezes chegam alcoolizados, sabe!? Infelizmente a gente não pode negar a carta de encaminhamento para essa pessoa, **mas aí às vezes a gente liga para a empresa, e fala... fulano de tal está indo aí nessas condições, e nessas condições**. Isso também pode ser algum fator, né? Infelizmente o vício tá aí! **Tem pessoas que realmente querem trabalhar mas a faixa de idade já ultrapassou aquela pedida pelas empresas, porque tem muita empresa que chega aí e fala assim: eu quero uma recepcionista, uma secretária, uma atendente de balcão. Tem que ser bonitinha, tem que tem uma aparência boa**. E aí? Nós não podemos discriminar ninguém, né!? O que vale para nós é o trabalho da pessoa em si. (Funcionária “2” do SINE)

A gente fala aqui que o povo é preguiçoso demais e é verdade. Tem umas pessoas aqui que é muito preguiçosa. Num pode ser assim. Aqui aparece de tudo um pouco, lógico que a gente não pode generalizar, tem muita gente boa, que realmente está com dificuldade. Mas a maioria aqui, é complicado mesmo. Eles escolhem muito e não pegam nada. (Funcionária “3” do SINE)

Com essas convicções, algumas funcionárias do SINE manifestam ainda a crença de que os trabalhadores frequentemente se recusam a assumir postos de trabalho porque *“não querem trabalhar”* ou *“querem continuar a receber os benefícios do Governo”*. Consideram que os desempregados não deveriam recusar propostas de trabalho, mas deveriam, isto sim, *“suportar qualquer coisa”*, em virtude de sua difícil situação. Deixam de perceber, todavia, que os desempregados querem trabalhar, mas, realmente, não querem *“qualquer trabalho”* ou *“suportar qualquer coisa”*, sobretudo quando a atividade laboral para a qual são recrutados é considerada *“degradante”* ou uma verdadeira *“ameaça”* à sua vida, saúde e dignidade. José, por exemplo, ressalta a necessidade de cuidar da saúde, sem se deixar levar pela necessidade imediata de trabalho:

Você tem que valorizar a sua saúde, num é serviço não. Porque serviço você sai de um hoje, trabalho em outro. Agora, saúde não. Você bateu as botas aí e num volta mais não! [...] Eu penso o seguinte, porque se você tem saúde, você tem condições de trabalhar. Se você perdeu a saúde você não vai trabalhar mais. Não tem condição. (José)

Com tudo isso, vemos, em síntese, que justamente onde buscam apoio, os trabalhadores desempregados deparam com a prevalência de uma visão negativa e estereotipada a seu respeito, que atribui aos indivíduos nessa situação características pejorativas como: acomodado, vagabundo, preguiçoso e/ou inútil. A situação de desemprego é equivocadamente encarada como uma *“escolha”* e não como uma injunção socioeconômica complexa, vinculada não apenas a fatores individuais, mas a fenômenos político-econômicos.

9. FATORES QUE DIFICULTAM A REINserÇÃO DOS TRABALHADORES DESEMPREGADOS NO MERCADO DE TRABALHO

A análise dos depoimentos coletados permitiu a identificação de fatores que dificultam a reinserção dos trabalhadores desempregados no mercado de trabalho, além do caráter estrutural do desemprego, a saber: a) as exigências discriminatórias feitas pelas empresas para ocupação das vagas disponibilizadas; b) a remuneração precária; e, c) as elevadas exigências físicas do trabalho ofertado.

As exigências feitas pelas empresas se revelam, com frequência, incontestavelmente discriminatórias (quanto à idade, ao sexo, a cor e raça e ao estado civil), afrontando os direitos e as garantias fundamentais previstas na Constituição Federal (1988), como constatamos nas agências do SINE, em entrevistas com as funcionárias:

Limpeza... sabe? Faxina... Isso aí geralmente é pessoa de mais idade que tá aparecendo. Porque... porque pra loja, pra recepção, auxiliar de escritório, geralmente eles pedem mais nova... Então quando aparece uma vaga assim, mais na área geral, é essa faixa etária mais velha. (Funcionária “2” do SINE)

Às vezes, é algum trabalho pesado que não dá para mulher... Então aí geralmente eles colocam sexo masculino. Inclusive a gente tinha que trabalhar a cabeça dos empregadores também. Aqui em Arcos apareceu uma moça que tinha feito curso de soldador, acho que ela veio de fora e ela tinha até experiência como soldador, porém, tinha aqui... eles só deixam vaga de soldador masculina, aí que que nós fizemos... nós encaminhamos essa moça pra lá, e chegando lá o empregador não quis nem atendê-la, porque por ser do sexo feminino. Mas ela sabia fazer a mesma função! Então, assim, hoje em dia em cidade grande tem pedreiro, tem servente, tem carpinteiro, né? É raro a empresa que coloca no caso feminino as vagas. Isso aí tudo ajuda também a

não conseguir trabalho naquela área. Às vezes a pessoa faz um curso, mesmo que seja um curso mais virado para o lado masculino, né? Buscando alternativa que às vezes não consegue, por causa da cabeça dos empregadores ainda. (Funcionária “2” do SINE)

Eles falam que mulher, principalmente, porque realmente vaga para mulher não aparece muito não. Ah, eles só dão oportunidade para os homens sabe, ou às vezes os homens queixam muito de salário, os homens queixam muito do salário. Agora as mulheres já queixam que tem mais vaga masculina, sabe?. (Funcionária “2” do SINE)

A remuneração deficitária também é vista por trabalhadores e funcionárias do SINE como um dos fatores que dificulta a reinserção dos desempregados no mercado de trabalho: *“Aqui em Arcos eles falam que o sindicato é muito ruim, realmente o salário aqui em Arcos é muito ruim, não é bom mesmo.”* (Funcionária “2” do SINE)

Na percepção dos desempregados, muitos profissionais têm se deslocado para cidades e estados vizinhos para procurar de emprego:

Eu quando fui para o Rio, eu estava saindo daqui com oitocentos reais na carteira e eu fui para lá com mil reais a mais, mais hora extra e tudo. Eu estava tirando quase três mil lá. Eu já vim para cá, ganhando o salário que eu tinha na carteira lá. Então quer dizer, se eu tivesse ficado aqui, eu tinha continuado com os oitocentos reais até hoje. Então, assim, infelizmente é como diz, “santo de casa, não faz milagre”, você só ganha dinheiro quando vai embora. Então, você ganha dinheiro e quando você volta fica valorizado. A não ser que você pega alguma coisa aqui porque é apadrinhado, alguém que te indica, não é nem quem indica, mas quem te pega e joga lá dentro, aí é outra história. (Leandro)

As exigências físicas elevadas de certas funções na indústria, siderúrgica e mineração, por exemplo, também se constituem como um entrave à reinserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. A área

de serviços gerais – ainda que não se possa, de forma nenhuma, dizer que se trata de um “serviço leve”, como afirma a funcionária do SINE, – tem sido mais procurada pelos desempregados: “*Mais busca é na área de serviços gerais, e escritório também... Aqui, apareceu uma vaga para escritório, enche de pessoas querendo! Ninguém tá querendo muito, assim... na área pesada não!*” (Funcionária “2” do SINE)

10. ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DOS PROBLEMAS GERADOS PELO DESEMPREGO

Em face do desemprego, os entrevistados não ficam passivos. Eles adotam algumas estratégias para enfrentar tal situação. Dois entrevistados mencionam, por exemplo, fazer “bicos” para ganhar dinheiro. Um desses entrevistados, Alberto, mencionou que se preocupa em fazer uma reserva de dinheiro para enfrentar os momentos em que está desempregado: “*Se eu não tivesse uma reserva, agora já é fim de semana, amanhã já é sábado, como é que eu ia alimentar né, como é que eu iria alimentar, quer dizer ia ficar difícil pra mim, né.*”

Alberto, também relata ter encontrado forças em “Deus”, para superar esses momentos ruins. Ele afirma que: “*fora de Deus ninguém te ajuda não, vai nessa não que ninguém te ajuda não*”. A religião aparece aí, portanto, como uma das estratégias para lidar com os dramas postos pelo desemprego.

Outro entrevistado, Leandro, afirma, conforme dito em outro momento, que as pessoas procuram uma “válvula de escape” para enfrentar as aflições decorrentes do desemprego e a solidão que vivenciam. Segundo ele, alguns desempregados, por isso,

[...] vão para o boteco não para beber, mas para conversar, alguns vão jogar baralho, outras, sei lá, vai só por sair de casa. Cada um busca uma válvula de escape que ache melhor para ele. Porque, querendo ou não, **you tem que ter o convívio com outras pessoas, se não tiver você fica doido, se ficar dentro de casa só fica doido.**

Para Leandro, uma das alternativas mais importantes para enfrentar a situação de desemprego é se engajar em algum tipo de atividade, o que, segundo ele, pode prevenir “transtornos psicológicos”. Em sua perspectiva, a inatividade é vista de forma perturbadora: *“porque se você ficar quieto, você fica paranoico, distorce mesmo, fica louco, se você ficar quieto.”* Ao ser indagado sobre o significado desse estado de paranoia o Leandro declara:

Porque o cara começa a parar ali, começa a pensar coisa que não faz sentido. **Se ele ficar muito tempo parado, ele começa a pensar coisas, ele fica perturbado.** Então se o cara ficar dentro de casa, sem fazer nada, começa a pensar, porque eu não consigo um serviço, será que eu que estou errado? O que será que eu tenho que fazer, entendeu? Ele começa a pensar o que não tem nada a ver.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na formação social do capital, o fenômeno do desemprego não é acidental. Ao contrário, trata-se de um fenômeno estrutural, já que o capital cria e mantém um “exército industrial de reserva” (Marx, 1844 - 2004), uma parcela da força de trabalho que permanece à sua disposição, mas que, enquanto isso, sofre à míngua, para manter a hegemonia de seu projeto de dominação societal.

A literatura científica sugere que o desemprego constitui uma situação propícia ao desenvolvimento de perturbações mentais (Selligman-Silva, 1986, 1997; Borges e Lima, 2002; Ribeiro, 2007). Os resultados que obtivemos ratificam essa asserção e revelam que o trabalho constitui um operador da inclusão e exclusão dos trabalhadores. A ausência do trabalho está fortemente relacionada à degradação da autoestima individual, à deterioração das relações sociais, à estigmatização e a problemas psicopatológicos. Os trabalhadores desempregados sentem-se estigmatizados e enfrentam o preconceito e a discriminação social. Nessas condições, ficam, portanto, sujeitos a aceitarem condições de

trabalho precárias, insalubres, degradantes, para não colocarem em risco sua sobrevivência, como já discutido por Pinheiro e Monteiro (2007).

Como constatamos por meio deste estudo, a religião, o uso do álcool e o envolvimento em outras atividades que possam ser significativas psicologicamente para o indivíduo, constituem-se, em certa medida, como tentativas de lidar com os dramas da situação de desemprego, embora possam, como no caso do uso de álcool, converter-se em outros problemas. Os desempregados experimentam um sentimento de isolamento social e, muitas vezes, sentem-se desamparados para enfrentar as adversidades do mercado de trabalho. A construção de novas redes de apoio psicossocial pode se configurar, nesse tocante, como uma das estratégias para enfrentamento dos impactos do desemprego estrutural, prevenindo o desenvolvimento de perturbações psicopatológicas.

A desconstrução dos estereótipos negativos atribuídos aos trabalhadores em situação de desemprego, a readequação das exigências feitas pelas empresas para ocupação dos postos de trabalho e a oferta de cursos específicos, direcionados ao atendimento das demandas do mercado de trabalho, devem ser, igualmente, alvo das ações em prol da mitigação dos problemas de desemprego, mesmo que de forma paliativa, dado o fato de que o desemprego possui um caráter estrutural no capitalismo.

Finalmente, o fomento de outros estudos voltados para a compreensão dos problemas psicossociais derivados da situação de desemprego é fundamental, posto tratar-se de uma situação estreitamente vinculada ao sofrimento e adoecimento psíquico. Tal ação pode subsidiar a construção de políticas públicas de renda e emprego e a construção de estratégias micropolíticas de enfrentamento da situação de desemprego.

Os resultados obtidos talvez possam contribuir para fundamentar ações públicas com objetivo de enfrentar a situação atual e minimizar a angústia dos indivíduos que, por conta do desemprego, muitas vezes, são estigmatizados e excluídos do convívio social, sentindo profundamente a deterioração de suas condições de vida, bem como de sua saúde e dignidade.

Finalmente, não podemos deixar de sinalizar a necessidade de um novo horizonte social, utópico talvez, mas necessário, de superação da lógica de acumulação infinita do valor estabelecida pelo capitalismo e que deixa tantos trabalhadores à mercê da própria sorte, ou, azar.

REFERÊNCIAS

ANGERAMI, V. A.; SANTOS, R. A. Dados sobre a tentativa de suicídio e sua relação com o desemprego. *In: Suplemento de Ciência e Cultura da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência*, São Paulo, v. 36, n. 7, 1984.

ANTUNES, R.; POCHMANN, M. A desconstrução do trabalho e a explosão do desemprego estrutural e da pobreza no Brasil. *In: CIMADAMORE, A. D.; CATANNI, A. D. (Orgs.). Produção de Pobreza e Desigualdade na América Latina*. Porto Alegre: Tomo Editorial/Clacso, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças Relacionadas ao Trabalho**: Manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

CAMPOS, C. J. G.; Turato, E. R. Análise de conteúdo em pesquisas que utilizam metodologia clínico-qualitativa: aplicação e perspectivas. *Revista Latino-Americana de Enfermagem - USP*, São Paulo, v. 17, n. 2, abr. 2009.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995. (Trabalho original publicado em 1966.)

CASTEL, Robert. A dinâmica dos processos de marginalização: da vulnerabilidade a desfiliação. **Caderno CRH**, Salvador, n. 26/27, p. 19-40, jan./dez. 1997.

CHAHAD, C., CHAHAD, J. P. Z. Os impactos psicológicos do desemprego e suas consequências sobre mercado de trabalho. **Revista da ABERT**, São Paulo, n.1, p. 179-218, jan./jun. 2005.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. São Paulo: Vozes, 2006.

FONTANELLA, B. J. B.; CAMPOS, C. J. G.; TURATO, E. R. Coleta de dados na pesquisa clínico-qualitativa: uso de entrevistas não-dirigidas de questões abertas por profissionais da saúde. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, São Paulo, v. 14, n.5, p. 812-820, set./out. 2006.

GOFFMAN, E. **Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada**. Rio de Janeiro - RJ: Guanabara Koogan ,1980.

GOULART, I. B. Estudos exploratórios em psicologia organizacional e do trabalho. *In*: GOULART, I. (org.), **Psicologia organizacional e do trabalho: Teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, p.75-93, 2002.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Unidades da Federação, Arcos-MG, 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1>. Acesso em: 08 mar. 2013.

JACQUES, M. G. C. Identidade e trabalho. *In*: CATTANI, A. D. (org.). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. 2. ed. São Paulo: Vozes, 1997.

LE GUILLANT, L. **Escritos de Louis Le Guillant da Ergoterapia à Psicopatologia do Trabalho**. Petrópolis - RJ: Vozes, 2006.

LEITE, M. P. **Trabalho e sociedade em transformação**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

LIMA, F. P. A. Ética e trabalho. *In*: GOULART, I. B. (org.). **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

LIMA, M. E. A.; BORGES, A. F. Impactos do Desemprego de Longa Duração. *In*: GOULART, I. B. (Org.). **Psicologia Organizacional e do Trabalho**: teoria, pesquisa e temas correlatos. São Paulo: Casa do Psicólogo,, 2002, p. 337-335.

LUKÁCS, G. **Prolegômenos para uma ontologia do ser social**: questões de princípios para uma ontologia hoje tornada possível. Tradução de Lya Luft e Rodnei Nascimento. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2009. (Trabalho original publicado em 1844.).

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política - livro I: o processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017. (Trabalho original publicado em 1867.).

M MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec, 1994.

PI PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto; MONTEIRO, Janine Kieling Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 35-45, 2007. , Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172007000200004&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 28 mar. 2014.

RRIBEIRO, M. A. Psicose e desemprego: um paralelo entre experiências psicossociais de ruptura biográfica. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 75-91, jun. 2007.

SCHWARTZ, Y. Manifesto por um ergoengajamento. *In*: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. **Clínicas do trabalho**: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011, p. 132-166.

el SELLIGMAN-SILVA, E. A interface desemprego prolongado e saúde psicossocial. *In*: SILVA FILHO, J. F; JARDIM, S. R. (Orgs). **A danação do trabalho**: relações de trabalho e o sofrimento. Rio de Janeiro - RJ: Te Corá Editora, 1997, p. 19-63.

SELLIGMAN-SILVA, E. Crise econômica, trabalho e saúde mental. *In: Crise, trabalho e saúde mental no Brasil*. v. IV. São Paulo: Editora Traço, 1986. (Série Psicoterapias Alternativas.)

TURATO, E. R. Introdução à metodologia da pesquisa clínico-qualitativa – Definição e principais características. **Revista Portuguesa de Psicossomática**, Lisboa, v. 2, n. 1, p. 93-108. jan./jun. 2000.

TURATO, E. R. Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde. Definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 537-514, jun. 2005.

VIEIRA, C. E. C. **Traumas no trabalho** - uma nova leitura do Transtorno de Estresse Pós- Traumático. Curitiba: Juruá, 2014.

