



Ano 12, Vol XXIII, Número 1, jan-jun, 2019, Pág. 394-408.

## SAÚDE PSÍQUICA, RESILIÊNCIA E BEM-ESTAR DO TRABALHADOR: INTERVENÇÃO COM PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

### PSYCHIC HEALTH, WORKER'S RESILIENCE AND WELL-BEING: INTERVENTION WITH EDUCATION PROFESSIONALS

Ronaldo Gomes-Souza  
André Carvalho Lindemam  
Diana Martins Tsuge  
Gustavo Alves Fontoura  
Julia Melo Pargeon  
Karla Almeida Santos

#### Resumo

O objetivo desse trabalho foi desenvolver atividades de intervenção para prevenção de doenças e promoção da saúde e bem-estar psíquicos no trabalho para os profissionais da educação do município de Goiânia. Atualmente, os profissionais de educação encontram-se em condições desafiadoras para realizarem suas próprias atividades, gerando uma quantidade alarmante de pedidos de licença e afastamento do trabalho devido a doenças mentais. O método utilizado foi o qualitativo a partir de atividades diversas, combinando diferentes técnicas grupais. Os resultados apontam melhorias do bem-estar, saúde e o uso de estratégias de resiliência para os sujeitos ressignificarem suas fontes de sofrimento no trabalho. Conclui-se que criar um espaço de escuta e desenvolver atividades para que os trabalhadores possam interagir, falar e ouvir sobre as adversidades do trabalho, pode gerar bem-estar, saúde e prazer para os trabalhadores da educação enfrentarem os desafios no contexto de trabalho.

Palavras-chave: trabalho, bem-estar, saúde, resiliência.

#### Abstract

The aim of this study was to develop intervention activities for disease prevention and health promotion and mental well-being at work for education professionals in the city of Goiania. Currently, the education professionals are in challenging conditions to carry out their own activities, generating an alarming amount of license applications and absence from work due to mental illness. The method used was the qualitative from various activities, combining different group techniques. The results show satisfaction and well-being improvements, health and use of resilience strategies for the subjects reframe their sources of suffering at work. It is concluded that create a listening space and develop activities so that workers can interact, talk and hear about the hardships of work, can generate well-being, health and pleasure for education workers face the challenges in the work context.

Keywords: work, welfare, health, resilience.

## Introdução

O mundo do trabalho é atravessado por inúmeros desafios políticos, culturais, econômicos, históricos e sociais. Na contemporaneidade, diferentes profissionais se ajustam para atender às demandas das organizações. Muitas vezes, se submetem a pressões e exigências institucionais para que o trabalho seja realizado de acordo com os desejos pré-estabelecidos, o que acaba comprometendo a saúde psíquica e o bem-estar dos trabalhadores.

Assim, para lidar com seus próprios limites, desejos e demandas, os profissionais precisam desenvolver estratégias de resiliência para suportarem diferentes elementos que constituem a realidade dos seus trabalhos, na tentativa de transformar experiências que são fontes de sofrimento, em prazer (Gomide, Silvestrin & Oliveira, 2015; Freitas, & Facas, 2013). Tal qual é a realidade de trabalho dos profissionais da educação da rede pública. Sejam professores ou demais cargos administrativos dentro das escolas, os profissionais de educação encontram-se em dificuldades de realizarem seus próprios trabalhos de forma prazerosa e saudável, devido à uma variedade de problemas relatados por eles (Gasparini, Barreto & Assunção, 2005).

A prova que realça a situação de atenção em relação à saúde psíquica desses profissionais se dá pelo número de pedido de licenças por doenças psíquicas, de acordo com a equipe de junta médica e o Ministério da Saúde que tem o controle desses dados, segundo Carlotto, Câmara, Batista, e Schneider (2019). Além dos pedidos de licença, observa-se também a quantidade de afastamentos e readaptação desses profissionais que alegam ou possuem diagnósticos de doenças/transtornos mentais. Esses profissionais, sejam os adoecidos licenciados, afastados, readaptados ou colegas destes, relatam que não recebem assistência médica e/ou psicológica adequadas/apropriadas; não são assistidos e que as tentativas de intervenções oferecidas a eles não são satisfatórias. O resultado se transforma em uma alerta, pois os profissionais continuam adoecidos e o número de pedidos de licença aumentando (Carlotto, Câmara, Batista, e Schneider, 2019).

Diante de tal contexto, existiu no município de Goiânia uma política pautada na educação da paz. Nessa política, há uma comissão intersetorial da saúde e segurança dos

profissionais da educação que contou com parte da equipe integrante para montar um projeto de intervenção cujo foco está na saúde do trabalhador. Parte dos integrantes que compõe tal comissão intersetorial, pertencente à uma equipe de professores, pesquisadores e voluntários de um programa de extensão da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-Go). Essa equipe de extensão desenvolve um projeto com ações pautadas na saúde e bem-estar do trabalhador.

O objetivo da pesquisa aqui apresentada foi de desenvolver atividades de intervenção para prevenção de doenças psíquicas e promoção da saúde e bem-estar do trabalho para os profissionais da educação do município de Goiânia. Para tanto, as práticas articuladas para atingir tal objetivo fundamentam-se teoricamente nos estudos sobre saúde do trabalhador, enfatizando o bem-estar e a resiliência no trabalho, bem como as contribuições da psicodinâmica do trabalho, sobre as relações de saúde/doença e prazer/sofrimento do trabalho. Dessa forma, defende-se a hipótese que as atividades de intervenção têm impacto significativo para o bem-estar, saúde e resiliência no trabalho dos profissionais de educação.

O conceito de bem-estar no trabalho é um construto psicológico multidimensional, integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento afetivo com a organização onde trabalha (Siqueira & Padovam, 2008). Esses três componentes mostram vínculos positivos com o trabalho e com a organização. O bem-estar no trabalho também pode ser entendido como a predominância de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que sua atuação permite o desenvolvimento de seus potenciais e o alcance de suas metas de vida (Pacheco, 2011).

O bem-estar também pode ser uma representação mental dos trabalhadores referente ao estado psicológico geral em determinados momentos e contextos (Ferreira & Mendes, 2003). Essas representações são avaliações positivas que os trabalhadores fazem sobre o seu estado físico, psicológico e social de acordo com o contexto de trabalho no qual estão inseridos. Para promover o bem-estar no trabalho é necessário diminuir as causas do mal-estar, realizando ações que permitam transformar as representações negativas do ambiente de trabalho em representações positivas (Pacheco, 2011). De forma que o ambiente de trabalho tenha um clima melhor, tenha melhores condições de trabalho e bons relacionamentos interpessoais com os colegas.

O indivíduo está inserido em uma organização não apenas por laços materiais e morais ou por vantagens econômicas, mas também satisfações ideológicas que ela lhe proporciona, bem como por laços psicológicos construídos no coletivo de trabalho (Job, 2003). Os indivíduos tendem a se vincular a organizações as quais se identifiquem e buscam nela um objetivo: a realização pessoal. Essa realização está relacionada a inúmeros aspectos como fatores motivacionais e de satisfação. Porém, nem sempre o indivíduo encontrara ambos os fatores exercidos de forma suficientemente adequada dentro da organização. Esse desequilíbrio pode ocasionar sofrimento aos colaboradores que estão vinculados a organização.

Entretanto existe um elemento que modifica o modo como essas relações entre o colaborador e organização se estabelecem, é a chamada resiliência. O indivíduo resiliente usa seus recursos positivos para enfrentar as contrariedades, considerando a resiliência como fator de proteção e adaptação (Barlach, França, Limongi & Malvezzi, 2008). Ela se refere a fatores próprios da personalidade do indivíduo e também do contexto social. É o equilíbrio entre as tensões e as habilidades para lidar com os desafios do trabalho. Assim, eventos de contrariedade podem ser representados como fatores de risco. Já os fatores de proteção são aqueles que permitem resistir ou reduzir as influências negativas dos riscos.

A psicodinâmica do trabalho contribui com uma visão fértil e dinâmica acerca das relações entre prazer, saúde e trabalho, para além de um reducionismo médico-biológico e uma abordagem somente negativa do trabalho, pautadas no sofrimento e doenças. Além disso, defende as contradições entre as prescrições criadas, desenvolvidas e exigidas pelas organizações, face ao trabalho vivo, ao trabalho real. Nem sempre as prescrições acompanham as transformações sociais nem a complexidade da realidade do trabalho (Dejours, 2009).

Conceitualmente, há um elemento responsável pela possibilidade do sujeito usar sua criatividade e agir diante de diferentes adversidades do trabalho. Trata-se da mobilização subjetiva, que é uma forma afetiva singular e ativa que os trabalhadores desenvolvem de agir e pensar sobre as dinâmicas laborais, capazes de ressignificarem, de transformarem os sofrimentos vividos no trabalho em prazer e saúde. Esse processo de transformação ocorre a partir de uma construção intersubjetiva que integra o psíquico e o social de modo indissociável no trabalhar, no fazer, na expressão da subjetividade

dos trabalhadores, no coletivo de trabalho e nos modos como as relações de trabalho se constituem (Dejours, 2009; Facas, Mendes, Santos-Junior, Anjos & Lima, 2013; Mendes, 2007; Merlo & Mendes, 2009).

## Método

Foi realizada uma pesquisa qualitativa, com 12 profissionais do sexo feminino, com idade variando de 30 a 66 anos, de diferentes cargos (professoras, diretoras, coordenadoras merendeiras, assistentes administrativas) de escolas municipais de Goiânia. Entende-se aqui como pesquisa qualitativa aquela que leva em conta o sujeito como histórico no seu processo singular, particular e único que se constitui nos sistemas complexos em constante movimentação, transformação, mudança e avanço de significações e sentidos subjetivos na perspectiva dialética, contraditória e construtiva (Rey, 2002).

O diálogo e a comunicação entre o sujeito e o pesquisador são fundamentais, pois o sujeito não é passivo, alguém que simplesmente responde perguntas bem formuladas. Usado nesse curso, não é importante apenas o que o sujeito responde ou realiza, mas o que é suscitado pelas conversações, pelas expressões do sujeito diante do pesquisador, bem como pelas perguntas que são construídas durante sua execução e suas características. O sentido que um instrumento adquire para o sujeito procede do nível de relações constituídas no momento da aplicação do instrumento na pesquisa em geral, sendo que na construção do sujeito não se dá em uma relação linear e isomorfa e sim uma integração de suas necessidades (Colbari, 2014).

Assim, o subjetivo é o espaço do trabalhador enquanto experiência humana, bem como é o espaço do simbólico e da cultura. Estes processos simbólicos são impossíveis de serem compreendidos por processos padronizados e/ou objetivos (Rey, 2005).

Para o desenvolvimento da pesquisa, seguiu-se o seguinte procedimento: a equipe interdisciplinar elaborou e disponibilizou na página da *web* da secretaria de educação de Goiânia, um texto convidando profissionais da educação para participarem de uma atividade de intervenção sobre saúde e bem-estar psíquico no trabalho. Os interessados entraram em contato por telefone ao lerem tal texto. Foram

disponibilizadas 15 vagas para tal atividade pela equipe que participava da comissão de saúde e segurança dos profissionais da educação. Essa equipe em específico, que planejou, promoveu e desenvolveu as atividades era composta por 2 psicólogos, 3 estudantes de psicologia, 1 estudante de pedagogia. A proposta inicial foi de 6 encontros, mas foram realizados 5. Dos participantes, houve mais de 15 interessados e inscritos. Porém, somente 12 participaram efetivamente. Materiais utilizados: cartolinas, pincéis, canetas, revistas, tesouras, colas, papéis, computadores, entre outros.

Os 5 encontros tiveram duração média de 1 hora e 30 minutos, os quais foram realizadas atividades lúdicas para as participantes poderem falar sobre situações de sofrimento e prazer que constituíam a realidade do trabalho delas, bem como para suscitar o diálogo com os pesquisadores e com os demais participantes, com intuito de observar e avaliar a relação prazer/sofrimento e conduzir práticas de reflexão que potencializassem o bem-estar, saúde e estratégias de resiliência no trabalho. As atividades tiveram gravação do áudio, as quais foram transcritas e exaustivamente ouvidas.

Para poder interpretar o conteúdo das falas e demais comportamentos durante as atividades, foi utilizado uma adaptação da técnica de análise de conteúdo -AC- na modalidade temática (Minayo, 2007). Tal adaptação se resultou em 3 fases, a saber: 1- a partir do conteúdo observado diretamente e anotado/registrado no relatório de campo, na qual foi realizada uma pré-análise capaz de organizar e estruturar as falas, que possibilitou, ainda que de forma flutuante, a construção de categorias e subcategorias do conteúdo, a partir das anotações das observações realizadas e interações com o grupo; 2- a construção e seleção das próprias categorias e subcategorias propriamente ditas; e 3- o tratamento dos dados que viabilizou/possibilitou a interpretação dos sentidos e significados que foram criados pelas participantes, acerca da saúde/doença no trabalho.

## **Resultados**

Nos 5 encontros foram propostas atividades diferentes. Nos primeiro e segundo encontros, a equipe de extensão dos psicólogos, juntamente com os alunos, convidou as participantes a se apresentarem. Após a apresentação de todas, as participantes foram

orientadas a produzirem uma obra em duas cartolinas distintas. Em uma cartolina, as 12 participantes colocaram figuras e frases que representaram as fontes de sofrimento e os desafios do trabalho delas, divididas em 3 grupos de 4 integrantes. Os grupos consentiram em registrar o título das cartolinas que representavam as relações de sofrimento no trabalho como “Sofrimentos-desafios”. Na outra cartolina, as fontes de prazer, elas decidiram intitular de “Prazeres...”. Assim, os títulos das cartolinas serviram como categoria para as análises dessa atividade, se configurando como categoria 1: os desafios das relações prescrito/real, prazer/sofrimento e saúde/doença no trabalho.

Nas cartolinas do “Sofrimentos-desafios” foram enfatizadas figuras que representaram: o tempo, com uma mão segurando um cronometro, para ilustrar que o tempo nem sempre é organizado e a pressão que os gestores educacionais fazem para pressionar o desempenho e diferentes demandas e atividades a serem executadas por ela, bem como a falta de tempo de lazer na vida e falta de tempo de investimento da organização para promover atividades de saúde para os profissionais. Foram colocados também uma imagem com vários pontos de interrogação, para ilustrar que há incertezas e pressões no contexto educacional, que ele está em processo de transformação e que os profissionais da educação precisam investir nas suas carreiras. Tinham também imagens de livros, o cérebro humano e uma biblioteca, ilustrando e enfatizando o conhecimento que permeia o contexto educacional, em suas diferentes funções, mas que nem sempre recebem o reconhecimento, investimento e incentivos necessários para continuarem a desenvolver seus trabalhos de forma mais criativa e atualizada. Foram recortadas e coladas frases de revistas “perigo da estagnação”, para enfatizar o significado descrito acima.

Já na cartolina sobre “Prazeres...” no trabalho: tinha ilustração do cifrão (de dinheiro) em reais, um “porquinho” de poupar/economizar dinheiro, várias “carinhas”/rostos em forma de desenhos representando diferentes sorrisos e escrito acima “faça o que gosta”; imagem com o convívio entre sociedade, família e trabalho, tecnologia: com computadores e *tablets*; e a frase: “minha inovação”. Aqui foi discutido e apresentado as redes de sentidos e significados relacionados às práticas prazerosas de se trabalhar: ter o retorno financeiro, mesmo que não muito satisfatório, mas ter um emprego e ganhar dinheiro fazendo o que gosta foi reconhecido pelo grupo como algo prazeroso. Foi exposto também que muitas vezes é difícil as relações com os colegas na

vida pessoal e no contexto de trabalho, mas que outras vezes ter o apoio das pessoas e trabalhar em equipe, fortalece e motiva a vencer as atividades e desafios diários.

Durante a confecção dos cartazes, o grupo se envolveu, dialogaram, negociaram sobre o que pertenceria cada cartolina, riram, refletiram, se divertiram e cooperaram umas com as outras, mesmo sendo um grupo heterogêneo, integrantes de grupos diferentes, e sendo a primeira vez que interagiam entre si.

Nos segundo e terceiro encontros foram atribuídos um tema para gerar diálogo entre as participantes. Essa atividade seguiu/continuou nesses dois encontros. Foi pedido para todas presentes que dissessem um assunto que estava incomodando, que estava tirando o sono delas naquele momento da vida. Após todas exporem suas questões, o grupo votou naquele tema que mais identificavam. O tema vencedor deveria ser conduzido por aquela pessoa que o levantou e, assim, a pessoa que elegeu o tema vencedor teria a escuta de todos os presentes, tendo a oportunidade de explicar e expor um pouco mais sobre os sentimentos, pensamentos e todas as redes de sentidos e significados relacionados ao tema. O tema escolhido foi da participante Ana (nome fictício): a falta de tempo para lidar com os diferentes papéis pessoais e profissionais. Esse tema foi propício tanto para complementar quanto para enfatizar a primeira categoria sobre os “Prazeres...” e “Sofrimentos-desafios”.

Após a escuta detalhada por parte de todos, os envolvidos faziam perguntas sobre o que ouviram, no intuito de tirar suas dúvidas sobre o que escutaram sobre o tema; instigar e até mesmo provocar reflexão sobre as contradições e demais conteúdos levantados. O que possibilitou a construção da categoria 2: felicidade, bem-estar e resiliência na vida pessoal e profissional. Nessa intervenção, foi observado comportamentos de cooperação; uma integrante se emocionou ao ponto de chorar ao escutar as perguntas e depoimentos dos demais integrantes, bem como ocorreu a oportunidade de todas compartilharem suas vivências e emoções possibilitando o ressignificar de suas opiniões e sentimentos sobre o tema escolhido. Foram enfatizados seus papéis de mães, mulheres e profissionais da educação.

Nessa etapa foi possível perceber que essa atividade tanto estava servindo como fonte de bem-estar para as participantes, (uma vez que as participantes estavam dando atenção e colaborando com uma escuta atenta e cuidadosa, respeitando o espaço, o tempo e o que elas traziam); quanto as estratégias de resiliência das integrantes,

principalmente de Ana. Ao final da atividade, elas foram convidadas a dizer o que elas aprenderam com aquela atividade. O que elas estavam levando para casa após aquela discussão, aquela escuta, aquele diálogo. Ana disse que o que dá mais prazer na vida dela é poder admirar a vista que ela tem no lar dela, tomando leite com café e que, devido a rotina do cotidiano e diversas demandas do trabalho e dos demais papéis sociais que ela assume, tem pouco tempo/oportunidade de aproveitar algo que está, contraditoriamente tão próximo e acessível a ela, mas que não consegue apreciar com a frequência o que gostaria e/ou que julga importante para ela mesma.

Assim, Ana revelou que, naquela atividade, os integrantes foram a vista dela, acompanhado do café com leite que ela tanto gosta. Se sentiu acolhida pelo grupo, afirmando que estava saindo dali “leve”. Os demais concordaram afirmando que precisavam de mais encontros como aqueles nos quais poderiam falar e serem ouvidas. Relataram também que o local de trabalho deveria ter um espaço de escuta qualificada no qual os trabalhadores poderiam expor suas fontes de sofrimento e terem a chance de ressignificá-los, transformando-os em prazer, bem-estar e saúde. Um local de trabalho no qual poderia exercer suas resiliências: adaptando e transformando positivamente o contexto de trabalho. O que possibilitou a categoria 3: resiliência e ressignificação do sofrimento na vida pessoal e profissional.

No quinto e último encontro foi utilizada uma técnica livre em pesquisa qualitativa de completar frases, com 13 itens (dois exemplos dos itens: “sempre quis..., mas nunca poderei...” e “meu trabalho é...”), relacionados ao passado, presente e futuro sobre as representações, perspectivas ou desejos laborais e pessoais das participantes. Elas externalizaram sobre o que preencheram nas frases incompletas, lendo suas fichas com os 13 itens. Houve uma concordância no grupo sobre a descrição dos seus problemas na vida pessoal e principalmente no trabalho: dificuldades de relacionamento e/ou criação de vínculo com colegas de trabalho por causa da alta rotatividade profissional; baixa remuneração; ambiente psicológico de risco devido a problemas de comunicação; carga horária além do suportável para a saúde biopsicossocial; prescrição do trabalho extremamente discrepante da situação real do trabalho; projetos abandonados e desvalorização da profissão.

As participantes acrescentaram que colocam as responsabilidades pela luta de melhorias de sua classe nos sindicatos, mas não possuem esperança de que consigam

essas melhorias e ainda possuem a consciência de que sua classe é muito desunida mesmo diante de problemas comuns a todos. O que possibilitou a construção da categoria 4: poder do coletivo. Exemplo de frases que foram ditas pelas participantes que ilustram essa categoria: “momento para me ouvir, aprendizado de convívio, interação calorosa, e ampliação do campo de visão” e “tive que procurar um psiquiatra, ver um remédio, tinha que procurar um modo de lidar com isso”,

Apesar de todo o sofrimento e mal-estar, as participantes se identificam com o que fazem, relatam serem capazes de encontrar alguns momentos de prazer no trabalho como no que foi relatado pelas participantes durante a atividade dos cartazes nos 2 primeiros encontros, sendo um ambiente que possibilita o exercício da criatividade, utilização de atividades lúdicas (no caso da professora; diretoras e coordenadora que já ocuparam o papel de professoras), possibilidade de ser reconhecido pelo sucesso de projetos mesmo que na sua maioria sejam abandonados (assessoras administrativas, professoras, merendeiras, diretoras e coordenadoras), a existência de diversidade do trabalho, e capacidade de atuar com a família dos alunos; bem como o poder de usar a ressignificação e a resiliência no trabalho, suportando-o e/ou transformando-o em fonte de prazer e saúde.

Como foi apresentado anteriormente, os 6 encontros não foram atingidos. Os pesquisadores instigaram o motivo e elas alegaram, por telefone, que encontraram problemas pessoais de locomoção para chegar ao local das atividades e problemas administrativos. Foi alegado tanto pelas participantes, quanto por aquelas pessoas que se inscreveram, mas não compareceram nas atividades, que não foram autorizadas/liberadas pela gestão da escola para continuarem ou participarem do último encontro.

## **Discussão**

Durante a execução da atividade de confecção de cartazes com fenômenos de prazer e de sofrimento encontrados no trabalho realizado nos primeiros encontros e sua respectiva categoria 1, foi possível perceber as relações de prazer e sofrimento das profissões investigadas dos profissionais da educação, o contexto de trabalho, o engajamento e mobilização das participantes para a realização da atividade, dialogando

entre si sobre a escolha das imagens para serem colocadas nas cartolinas. Este resultado vai ao encontro sobre a criação de laços afetivos e diálogo com os participantes da pesquisa (Mendes, 2007; Colbari, 2014; Rey, 2005), bem como sobre estratégias de mobilização coletiva, que diante das condições do ambiente fornecedoras da possibilidade da organização coletiva, estes participantes se engajaram cooperativamente para a realização da atividade proposta (Dejours, 2008).

Nos próximos 2 encontros (3 e 4), dentro da categoria 2, a Ana relatou que sua carga horária era muito grande, que trabalhava nos turnos matutino, vespertino e noturno durante cinco dias e algumas vezes estendendo para 6 ou 7 dias por semana, e que como consequência não possuía tempo suficiente para estar com sua família, para ter momentos de lazer, estar com o seu parceiro e realizar atividades para si. Este resultado vai ao encontro, ainda, da alienação do trabalhador para com a organização do trabalho, mostrando a passividade desse trabalhador para com essa organização diante de seu sofrimento que é consciente (Facas, Mendes, Santos-Junior, Anjos & Lima, 2013).

Ao final do quarto encontro, após solicitada, foi relatado pela participante Ana o que foi experienciado de significativo neste encontro, e suas palavras foram “Vocês foram a minha vista e meu café com leite” (*sic*), uma referência a sua atividade mais prazerosa da vida que é sentar próxima a janela e observar a vista da paisagem em um dos cômodos de sua casa. Este resultado vai ao encontro dos efeitos da mobilização subjetiva da participante exercida no coletivo que foi capaz de usar a resiliência (Macêdo *et al*, 2010), no sentido de usar recursos positivos em relação à adversidades no trabalho e ressignificar seu sofrimento, encontrando prazer no compartilhamento de suas experiências (Barlach, França, Limongi & Malvezzi, 2008).

Durante a atividade do último encontro, dentro da categoria 3, foi notada a consciência das participantes diante das discrepâncias entre o prescrito e também idealizado do trabalho, com o seu real através da descrição das variáveis que lhes geram sofrimento. Também, indo ao encontro da impossibilidade do trabalho prescrito ser atingido, gerando sofrimento para os trabalhadores na sua tomada de consciência sobre sua fragilidade ou vulnerabilidade para lidar com o real do trabalho (Dejours, 2008) . Outro aspecto resultante foi dos relatos das participantes sobre a experiência obtida durante a atividade, como “momento para me ouvir, aprendizado de convívio, interação

calorosa, e ampliação do campo de visão” (*sic*), corroborando sobre o sentido do trabalho, a expressão da individuação e o fortalecimento do indivíduo através da coletividade (Carlotto, Câmara, Batista, e Schneider, 2019; Facas, Mendes, Santos-Junior, Anjos & Lima, 2013).

Como continuação dos resultados do último encontro, destaca-se a passividade do trabalhador se encontrar no processo de desenvolvimento das Estratégias Defensivas, resultante da dificuldade de lidar com os sofrimentos do trabalho (Merlo & Mendes, 2009). Ainda é relatado por uma das participantes que diante da sobrecarga de seu trabalho “tive que procurar um psiquiatra, ver um remédio, tinha que procurar um modo de lidar com isso”, (*sic*) exemplificando a Estratégia Defensiva por meio da racionalização do seu sofrimento em acordo com Facas, Mendes, Santos-Junior, Anjos e Lima (2013). Nota-se que o trabalho constitui identidade e importância social na vida do trabalhador, sendo capaz de ressignificar seu sofrimento e até mesmo encontrar prazer no que faz (Dejours, 2008; Macêdo, *et al*, 2010).

Sobre a não continuidade das participantes nos sexto possível encontro e a não adesão dos demais profissionais da educação que demonstraram interesse/desejo de participar mas não puderam, sugerem um certo controle organizacional rígido e falta de investimento e planejamento das escolas em atividades que promovam saúde no contexto de trabalho (Gasparini, Barreto & Assunção, 2005; Barlach, França, Limongi & Malvezzi, 2008; Mendes, 2007).

## Conclusões

O contexto de trabalho é desafiador: ao passo que tenta se organizar ao criar planos, regras e normas para agilizar, estruturar, melhorar e orientar as atividades laborais nem sempre corresponde a práticas que se resultam em prazer e saúde. Ao contrário: muitas práticas organizacionais se tornam fonte de sofrimento para os trabalhadores, adoecendo e gerando mal-estar. No contexto educacional, não é diferente. Ao investigar e intervir nas práticas que desenvolvem ações de prevenção e promoção de saúde dos profissionais da educação do município de Goiânia, observa-se que ainda há muito para melhorar para potencializar o poder de transformação dos trabalhadores nos seus ambientes de trabalho.

Porém, a partir das propostas, do planejamento e das atividades realizadas com os profissionais da educação enfatizadas e descritas neste estudo, foi possível perceber que houve resultados significativos: os envolvidos reconheceram que as atividades geraram bem-estar, prazer e saúde, mesmo que tenham consciência dos desafios e das dificuldades das organizações, bem como o fato de serem mal remuneradas, não se sentirem valorizadas em suas profissões, que muitos projetos só “ficam no papel” e algumas ações e lutas por melhorias gerais do cenário da educação do município e condições de trabalho não surtem o efeito esperado/planejado/desejado. Tais intervenções instigaram, ainda, em aumentar o poder de resiliência no espaço de trabalho, conforme ilustrado nos resultados e na discussão.

Conclui-se que a hipótese foi confirmada e que criar um espaço de escuta no ambiente de trabalho e desenvolver atividade nas quais os trabalhadores podem falar, escutar e agir de forma ativa diante dos desafios do trabalho podem gerar bem-estar, prazer e saúde psíquica no trabalho, principalmente, quando desenvolvida e mobilizada pelo coletivo de trabalho.

## Referências

- Barlach, L.; França, A. C. Limongi. & Malvezzi, S. (2008). O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*. 42: 101-112.
- Carlotto, M. S., Câmara, S. G., Batista, J. V., & Schneider, G. A. (2019). Prevalência de Afastamentos por Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho em Professores. *PSI UNISC*, 3(1), 19-32.
- Colbari, A. (2014). Análise de conteúdo e a pesquisa empírica qualitativa. In: Souza, E. M. (Org.). *Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual*. Pp. 241-272. EDUFES, Vitória. 293 p.
- Dejours, C. (2008). Adenddum. In: Lancman, S. & Sznelman, L. (Orgs). *Christopher Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Pp 49-106. Fiocruz; Paralelo 15, Rio de Janeiro. 395 p.
- Facas, E. P., Mendes, A. M., Santos-Junior, A.V.; Anjos, F. B. & Lima, V. S. (2013). Organização do trabalho e mediação do sofrimento de pilotos metroviários. *R. Laborativa*, 2: 01-20.
- Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: O caso dos auditores-fiscais da Previdência Social Brasileira*. Edições Ler, Pensar, Agir (LPA), Brasília. 156 p.
- Freitas, L. G. & Facas, E. P. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho de professores. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*. Rio de Janeiro. 13: 7-26.
- Gasparini, S. M.; Barreto, S. M. & Assunção, A. (2005). O professor, as condições e trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e Pesquisa*, São Paulo. 31: 189-199.
- Gomide, S. J. & Silvestrin, L. H. B. & Oliveira, A. F. (2015). Bem-estar no trabalho: o impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. 15: 19-29.
- Job, F. P. P. 2003. Os sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas Organizações. *Tese de Doutorado*. Escola de administração de empresas. Acessado em: 26/03/2018 de: Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/>
- Macêdo, K. B. et al. (2010). *O trabalho de quem faz arte e diverte os outros*. PUC – Goiás, Goiânia. 362 p.
- Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. Casa do Psicólogo, São Paulo. 375 p.

Merlo, A. R. C. & Mendes, A. M. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de psicologia social*, 12: 141-156.

Minayo, M. C. S. (2007). O desafio da pesquisa social. In: Minayo, M. C. S. (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Pp 09-29. Vozes, Petrópolis. 108 p.

Pacheco, V. A. (2011). *Qualidade de vida no trabalho, bem-estar e mal-estar sob a ótica de trabalhadores de uma agência reguladora no Brasil*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília. 134 p.

Rey, F. G. (2002). *Pesquisa qualitativa em psicologia*. Pioneira, São Paulo. 188 p.

Rey, F. G. (2005). *Pesquisa Qualitativa e Subjetividade: Os processos de construção da informação*. Thomson, São Paulo. 222 p.

Siqueira, M. M. M . S. & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. 24: 201-209.

**Recebido em: 30/4/2019.**

**Aceito: 30/5/2019.**

#### **Sobre autores e contatos:**

**Ronaldo Gomes-Souza** - Doutor em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações / UnB, Professor UFAM, graduação e pós-graduação.  
E-mail:ronaldopsicologo@hotmail.com ou ronaldopsicologo@ufam.edu.br

**André Carvalho Lindemam**- Estudante de Psicologia / PUC Goiás  
E-mail: psi.andre@hotmail.com

**Diana Martins Tsuge** - Estudante de Psicologia/PUC Goiás  
E-mail:dianaunai12@hotmail.com

**Gustavo Alves Fontoura** - Estudante de Psicologia/PUC Goiás  
E-mail: gustavoafontoura@gmail.com

**Julia Melo Pargeon** - – Doutora em Psicologia do Desenvolvimento / EPHE, França  
E-mail: jmellopargeon@gmail.com

**Karla Almeida Santos** - Estudante de Psicologia/PUC Goiás  
E-mail: karla.almeida10@hotmail.com