

# O TRABALHO EM BIBLIOTECAS DE UMA UNIVERSIDADE: RELATO DE EXPERIÊNCIA

## WORKING IN LIBRARIES OF A UNIVERSITY: EXPERIENCE REPORT

Catherine Michie Mota Koabayashi<sup>1</sup>

Maria do Carmo Baracho de Alencar<sup>2</sup>

Angela Paula Simonelli<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Graduada em Terapia Ocupacional, Universidade Federal de São Paulo - UNIFESP.

<sup>2</sup> Professora Associada do Departamento de Saúde, Educação e Sociedade, Universidade Federal de São Paulo - UNIFESP.

<sup>3</sup> Professora Associada do Departamento de Terapia Ocupacional, Universidade Federal do Paraná - UFPR.

**Resumo:** Objetivo: Descrever as vivências durante o estágio profissionalizante, realizado em bibliotecas de uma Universidade Pública. Métodos: Seleção do setor de bibliotecas de uma Universidade Pública, e realização de aplicação de questionário, encontros grupais e entrevistas individuais com os trabalhadores e estagiários. Resultados: Participaram 8 trabalhadores e 2 estagiários, a maioria do sexo feminino. Surgiram: pouco reconhecimento pelo trabalho, equipe subdimensionada, ausência de reuniões periódicas, conflitos interpessoais, pouca cooperação, entre outros.

Conclusão: A intervenção promoveu melhorias no ambiente de trabalho, e espaços de escuta e diálogos são necessários.

**Palavras-chave:** Saúde Mental; Saúde do Trabalhador; Administração de Biblioteca; Condições de Trabalho.

**Abstract:** Objective: To describe the experiences during the professionalizing internship conducted in libraries of a Public University. Methods: After the selection of the library sector of a Public University, questionnaires were applied and group meetings and individual interviews with the workers and trainees were realized. Results: Eight workers and two trainees participated, most of them female. The following issues emerged: little recognition for the work, undersized team, absence of periodic meetings, interpersonal conflicts, little cooperation, among others. Conclusion: The project promoted improvements in social relationships and the work environment. At the end, the importance of collective decisions and the maintenance of speech and listening places about work were emphasized.

**Keywords:** Mental Health; Occupational Health; Library Administration; Working Conditions.

## Introdução

O trabalho se caracteriza como uma das principais atividades da vida adulta, além de ser um meio de subsistência do sujeito e de convívio social. Considera-se aqui que o trabalho, implica em gestos, o saber-fazer, a mobilização da inteligência, o engajamento do corpo, a capacidade de refletir, interpretar, sentir, agir, interpretar, entre outros (DEJOURS, 2012).

E dentro do contexto de trabalho há diferenças entre o trabalho prescrito e o trabalho real. O trabalho prescrito é definido pelas instruções, atribuições e procedimentos organizados pelos superiores, que dão direcionamentos durante a execução do trabalho, e o trabalho real é

como o trabalho se realiza, envolvendo situações imprevistas entre a sua prescrição e as condições reais para esta execução (PEREIRA et al., 2017). A tarefa prescrita se difere do trabalho real por conta de um contexto com interações subjetivas, condições específicas e situações reais de vida que envolvem o trabalho, sendo assim, a forma de executar, bem como o produto final do trabalho, terá traços de singularidade dos sujeitos e da realidade coletiva que os trabalhadores estão inseridos (GOYA; MANSANO, 2012). Sendo assim, no trabalho real, nem sempre é possível realizar o que foi planejado por causa das diversas variabilidades presentes nos contextos de trabalho, assim, trabalhar seria o exercício e elaboração de respostas para as situações que não foram prescritas pela organização do trabalho (GIANNINI et al., 2019).

Também, segundo Augusto et al. (2014), o choque entre os desejos e ambições pessoais do sujeito, e uma organização do trabalho que não acolhe esses desejos e esperanças, pode desencadear o sofrimento. De acordo com os autores, sempre haverá vivências do sofrimento no trabalho, porém, é preciso que haja um equilíbrio entre o prazer e o sofrimento para que o trabalho não seja patogênico, e sim, estruturante. Oliveira e Mendes (2014) descrevem que no trabalho há duas possibilidades de transformação desse sofrimento: uma em algo positivo (sofrimento criativo), e outra em algo negativo à saúde do trabalhador (sofrimento patogênico). Segundo as autoras o sofrimento criativo constitui-se de mecanismos criativos para lidar com o sofrimento, o transformando, e assim, promovendo resistência às dificuldades e favorecendo a saúde do sujeito; já o sofrimento patogênico constitui-se do esgotamento de estratégias de defesa e dos modos negativos de lidar com o sofrimento, sendo prejudicial à saúde e podendo levar ao adoecimento. Sendo assim, deve-se possibilitar prazer no trabalho com possibilidades de crescimento profissional e desenvolvimento de competências, ou seja, em uma organização do trabalho que faça sentido para o sujeito (TOLFO; PICCININI, 2007).

Ainda, a condição necessária para a transformação do sofrimento em prazer é o reconhecimento, sendo ele norteador para que o sujeito reconheça seu valor no trabalho, trazendo o sentimento de utilidade e de pertencimento ao ambiente em que trabalha (AUGUSTO et al. 2014). E o reconhecimento pode ser proveniente da chefia ou dos pares, ou até

mesmo do público que consome o produto gerado pelo trabalho (BENDASSOLLI, 2012).

No Brasil, existem duas principais esferas de trabalho, a pública e a privada, e na pública encontram-se os servidores públicos. Servidores públicos apresentam uma quantidade maior de afastamentos do trabalho por absenteísmo-doença comparado aos funcionários de empresas privadas (PAWLINA et al., 2009; FARIA et al., 2005). E no setor público predominam doenças de ordem psíquica, relacionados aos agravos crônicos e aos modos de organização do trabalho (LEÃO et al., 2015).

Diversas mudanças ocorreram no mundo do trabalho, e as instituições públicas de ensino superior não ficaram imune a estas transformações ocorridas, sofrendo também com a precarização das condições de trabalho e com a impregnação da lógica do capitalismo organizacional e acadêmico, resultando em um ambiente de trabalho competitivo e individualista (ARBEX et al., 2013). Com isso, os servidores públicos estão expostos a precarização das condições de trabalho e falta de recursos, além da situação de responsabilização deles pelas deficiências existentes nos serviços (LANCMAN et al., 2007). O desgaste mental em servidores públicos tem como os seus principais desencadeadores elementos da organização do trabalho, como a pressão, as sobrecargas, o ritmo imposto, a divisão das tarefas, as relações interpessoais, a pouca participação nas decisões, e com pouco reconhecimento pelo trabalho (LEMBO et al., 2016).

Há poucas ações e programas para a promoção de saúde, bem-estar e segurança do trabalho para funcionários de bibliotecas (CAPRI et al., 2012). E em relação aos servidores públicos que trabalham em bibliotecas universitárias, além do desgaste mental, há também outros riscos que acometem a saúde, como os aspectos biológicos e químicos, a presença de fungos, insetos, roedores e os produtos químicos que são utilizados para exterminá-los, além de aspectos ergonômicos como altura, disposição de móveis e equipamentos, e iluminação que são em geral inadequados (SOUZA; SILVA, 2007).

Sendo assim, foi elaborado um projeto de Extensão Universitária intitulado "Diálogos e reflexões sobre o trabalho - DITRAB", com o intuito de propiciar espaços de discussão e reflexões visando a promoção à saúde

de servidores de uma Universidade Pública. E o presente artigo teve como objetivo descrever as vivências durante as atividades deste projeto, com a participação de estagiários, que foi realizado nas bibliotecas de um campus desta Universidade.

### **Procedimentos**

Após a aprovação do projeto pela Direção de Campus, de uma Universidade Pública, foi obtido inicialmente uma listagem com os nomes dos servidores, setores de trabalho e endereço eletrônico, junto ao Departamento de Gestão com Pessoas da Universidade, e foi selecionado aleatoriamente o setor de bibliotecas, e de dois Institutos.

Todos os servidores receberam o convite para a participação voluntária desta intervenção, e assinaram um Termo Livre e Esclarecido de Consentimento (TCLE). Inicialmente foi aplicado um questionário sob forma de entrevista para obtenção de dados demográficos, de trabalho e saúde dos servidores, e posteriormente foram estabelecidos previamente horários junto à coordenação dos serviços para observações livres das atividades de trabalho. Essas observações livres do trabalho foram fundamentais para uma melhor compreensão do trabalho, e tiveram o consentimento prévio do responsável pelo setor e dos servidores envolvidos. Para as observações foram realizados registros em diário de campo, que eram analisadas em supervisão.

Foram programados encontros quinzenais em grupos com os servidores e estagiários, que tiveram uma duração média de 1h15m. Esses encontros em grupo tiveram como objetivo promover espaços de escuta, discussão e reflexões para a promoção à saúde no trabalho, além de investigar sobre os aspectos da organização do trabalho geradores de sofrimento, as relações no trabalho, e de propor ao final melhorias em relação aos meios e modos de organização do trabalho. Predominantemente e para este artigo, utilizou-se as abordagens teóricas da Psicodinâmica do Trabalho. E como complemento, ocorreram também entrevistas individuais, com duração de 30 a 40 minutos, a fim de proporcionar também uma escuta atenta individual e acolhedora sobre os sentimentos vivenciados em relação ao trabalho.

Em relação aos encontros grupais (grupos de discussão), alguns depoimentos foram registrados em papel e caneta para análise de conteúdo. Os encontros tiveram a participação de 3 a 4 servidores em cada grupo, que incluíram de um a dois discentes e um professor responsável. Foram realizados encontros distintos entre a chefia responsável (duas bibliotecárias) pelo setor e os demais servidores, de forma que todos se sentissem mais à vontade para expor as suas opiniões. Os temas dos encontros foram programados da seguinte forma: inicialmente após a apresentação de cada servidor, eles foram convidados a falar livremente sobre o trabalho, o que sentiam, as vivências intersubjetivas e dificuldades, e nos encontros seguintes foram aprofundados os assuntos trazidos, com vistas à problematização (discussões) dos meios e modos da organização do trabalho. Nos dois últimos encontros foram discutidas proposições sobre melhorias das condições e de aspectos da organização do trabalho.

A atividade teve a duração de um ano, ocorrendo em dois semestres, duas vezes por semana, e ao final foi elaborado um relatório a partir dos dados obtidos. Os resultados foram validados junto aos participantes (servidores), e posteriormente apresentados às chefias.

### **Resultados e discussão**

Havia duas bibliotecas em duas Unidades distintas da Universidade, sendo seis servidores de uma Unidade Central e duas da outra Unidade, e todos com a mesma chefia (bibliotecárias). Os estagiários atuavam na Unidade Central do campus da universidade.

Em relação aos horários de funcionamento e espaço físico, a biblioteca da Unidade central funcionava das 11:00h às 20:00h, se situava no térreo de um prédio, e possuía diferentes espaços, como acervo de livros distribuídos em 9 corredores de estantes, espaços para leituras e estudos coletivos, sala para estudos individuais, duas salas para reuniões, espaço de informática e o balcão de atendimento, além de salas reservadas para os servidores. Já na outra Unidade, o funcionamento era das 10:00h às 21:30h, e a biblioteca era menor, o que afetava a distribuição dos espaços e ficava no primeiro andar de um prédio. O acervo dos livros era distribuído em 5 corredores de estantes, havia espaço para leituras e estudos individuais e coletivos, porém em menor

quantidade quando comparado à biblioteca da Unidade central, não havia salas reservadas para estudos ou reuniões, e nem salas reservadas para os servidores.

As principais tarefas realizadas nas bibliotecas eram o atendimento ao público no balcão, principalmente no empréstimo e na devolução de livros, a organização de livros nas estantes, a catalogação de livros, a restauração de livros, o atendimento virtual ao público através de e-mail, e uma vez ao ano era realizado o inventário de acervos.

Participaram desta intervenção oito (8) servidores e dois (2) estagiários de administração. Em relação aos sujeitos, nove (9) eram do sexo feminino e um (1) do masculino, com idade entre 21 e 50 anos. Os cargos eram: bibliotecário (2), auxiliar administrativo (1), assistente administrativo (4), técnico em assuntos educacionais (1), além de estagiário de administração (2). E participaram da organização, condução e supervisão 2 docentes e 6 discentes envolvidos no projeto.

Os servidores tinham uma carga horária de trabalho de 40 horas semanais e os estagiários de 30 horas semanais. O tempo de serviço dos servidores na Universidade variou de 2 a 10 anos, e dos estagiários era inferior a 1 ano. Dos servidores e estagiários, sete (7) referiram alterações na saúde nos últimos 12 meses, sendo que cinco (5) referiu relações com o trabalho. As principais queixas de saúde e que foram agravadas nos últimos 12 meses foram: ansiedade, alergias corporais, lombalgia, cervicalgia, problema renal, e tendinite de punho e dedos. As principais queixas em relação ao trabalho, foram: questões organizacionais (9), ambiente físico e equipamentos (5).

### **Dos grupos**

Os depoimentos dos encontros foram registrados, e por questões éticas, foram utilizados nomes fictícios para a preservação das identidades dos sujeitos. Foram separadas as análises dos encontros -gestão (bibliotecárias) e demais servidores.

### **Dos encontros com as bibliotecárias (gestoras)**

Durante os encontros, surgiram questões como a falta de apoio da Direção do Campus para novas proposições do setor da Biblioteca. Havia

um desejo manifestado de realizar projetos maiores, e que pudessem valorizar os trabalhos desenvolvidos pela biblioteca, e a frustração pelo aparente “descaso” dos gestores.

“(...) É frustrante. A Direção entende, mas só fica nisso. Ninguém vai para a frente. (...) A gente faz as coisas já sabendo que não vai para frente.” (Girassol)

“(...) Nunca tive um feedback, não tive retorno. Indiferença acho que é a pior coisa!” (Orquídea)

Evidenciou-se o pouco envolvimento e retorno da Direção, caracterizado como falta de apoio e em relação às necessidades e interesses do setor, desencadeando sentimentos de injustiça, indignação e frustração. Em outro estudo com bibliotecários, também surgiram frustrações em projetos que consideravam essenciais para o setor, e que esbarravam nas decisões e deliberações de outros, deixando-os sem poder de decisão e com limitações de instâncias superiores (ANDRADE; SANTOS, 2015). Também foi apontado a falta de reconhecimento dos gestores, e até uma indiferença pelos esforços dispendidos. BENDASSOLLI (2012) descreve que os sujeitos esperam uma retribuição pelo seu trabalho além da financeira, e essa retribuição simbólica é o reconhecimento pelo trabalho realizado. Para AUGUSTO et al. (2014) sem o reconhecimento, podem surgir os sentimentos de desvalorização e de não pertencimento ao ambiente de trabalho, e isso pode ocasionar uma desmotivação nos trabalhadores

Além da falta de reconhecimento entre os pares, havia também a falta de reconhecimento do público, que também gerava sofrimento. Os servidores relataram que muitas pessoas que usufruíam do serviço da biblioteca consideravam o espaço apenas um serviço de emprestar e devolver livros, sendo que o papel da biblioteca iria, segundo os participantes muito além disso.

“(...) É decepcionante ver a gestão e os professores com esse pensamento, de que a biblioteca é um serviço apenas para empréstimo e devolução de livros. Não dá fôlego!” (Orquídea)

É importante ressaltar que a biblioteca pública possui, assim como outros espaços, importância social de grande relevância. Segundo Ferraz (2014), essa importância social se desenvolve a partir do pensar nas necessidades da comunidade na qual a biblioteca está inserida, e de saber reconhecer os interesses da população, tornando-se um espaço de interação, debates, manifestações culturais e artísticas. As queixas acerca das dificuldades encontradas na realização de novos trabalhos para além da tarefa de “empréstimo/devolução” da biblioteca, foram ressaltadas.

“(...) O mundo está mudando. Poderia ter um monte de coisa legal que poderia estar aqui dentro, mas a gente não consegue, [...] biblioteca é muito mais. E queremos que saibam! [...]. Estamos muito aquém do que deveria ser.” (Orquídea)

Segundo Zaninelli, Nogueira e Horimi (2019) atrair e manter usuários em uma biblioteca é cada vez mais um desafio, por isso é importante dar atenção à inovação em estrutura e serviços. Para os autores os serviços prestados devem estar aliados à estratégia da universidade e às tendências conjunturais da sociedade da informação.

Também houve debates sobre a dificuldade em lidar com alguns servidores, havendo dificuldades de comunicação e de realização de algumas tarefas por alguns.

“(...) tem servidor que não adianta a gente conversar, parece que não quer trabalhar...” (Girassol)

A falta de uma comunicação respeitosa e amigável com alguns servidores, e as dificuldades à esta relacionada, foram assuntos centrais nos encontros com as gestoras, e por este motivo estavam evitando reuniões coletivas. Indicaram também a dificuldade que alguns servidores tinham de realizar algumas tarefas, alegando que não queriam trabalhar. Para Dejours (2012) o trabalho é também uma relação social, caracterizado pelas relações de iniquidade, de poder e dominação. Portanto para o autor, o real do trabalho não é apenas o cumprimento de uma tarefa, envolve também a experimentação da resistência ao mundo social, mais precisamente das relações sociais.

Quando as pessoas são impedidas de se expressar, quando se limita o tempo de trocas, sem razão clara, se advogando a todo o instante o “seja breve”, a subjetividade do indivíduo é impedida de se expressar (CHANLAT, 2011). Destacou-se nos encontros o distanciamento gerado em relação à alguns servidores, para se evitar discussões mais acaloradas e desgastantes. Uma organização de trabalho prescrita se difere da organização de trabalho real, e entre uma e outra ocorrem várias situações e iniciativas que são complexas. E segundo Chanlat (2011) um gestor que escuta, e que permite que seus funcionários digam o que querem e francamente, possibilita criar bases para uma gestão mais próxima e concreta do real do trabalho.

### **Dos encontros com os servidores (não gestores)**

As dificuldades de comunicação e a insatisfação entre os servidores e estagiários esteve presente nos encontros, porque quando havia alguma reunião, o que raramente ocorria, o clima organizacional e coletivo não era agradável.

“(…) Tem algum tempo que a gente não tem reunião. Na última reunião teve muitas discussões! Muito estressante!”  
(Gérbera)

Havia poucos espaços para reuniões coletivas, onde os servidores poderiam discutir e decidir em grupo questões em relação a divisão de tarefas, período de férias, afastamentos, entre outros, gerando revolta para alguns. Ainda, os servidores mencionaram que na última reunião, não foram convocados todos os servidores, e, portanto, não tinha a presença de todos, gerando para os que não haviam sido convocados, um sentimento de exclusão, pois os assuntos debatidos eram também de sua atuação e interesse. Andrade e Santos (2015), descreveram que a ausência de participação em decisões, a falta de reconhecimento profissional, mau relacionamento entre os pares, atribuições de tarefas repetitivas e pouco significativas podem desencadear mal-estar e insatisfação no trabalho. E sem a capacidade de expressão, criação e transformação no ambiente de trabalho, a estruturação de identidade do sujeito pode ser afetada, levando ao sofrimento (SANTOS et al., 2015).

O fato de alguns não serem convocados para as reuniões gerava um sentimento de desvalorização das suas potencialidades e experiências, além da impossibilidade de contribuírem para o trabalho.

“(…) O que você tem a dizer, a sua experiência, não conta de nada!” (Azaleia)

Ademais, os servidores e estagiários durante os encontros refletiram como isso (pouca possibilidade de se expressarem) impactava na má comunicação e nos relacionamentos entre eles. Além disso, muitos assuntos que poderiam ser decididos coletivamente, se tornavam uma “regra imposta”, apontando para uma falta de horizontalidade nas relações sociais e, ressaltando a falta de diálogos coletivos.

“(…) É uma regra e não um acordo. Deveria ser um acordo, mas veio como regra!” (Azaleia)

A coordenação era muito rígida, impondo modos e regras no trabalho, com poucas tentativas de diálogo. Segundo Dejours (2012) regras de trabalho, ou de ofício, são provenientes de acordos entre os membros do coletivo de trabalho, e sobre as formas de trabalhar, e devem ser elaboradas pelos trabalhadores e em debate coletivo. Evidenciou-se nos encontros a falta de um espaço para decisões coletivas, acordos e de debates entre os servidores e estagiários, e com isso, surgiram individualismo, favoritismo e fofocas. Regras impostas no trabalho tendem a gerar sentimento de revolta, além de comprometer a confiança e cooperação. Segundo Dejours (2012) a confiança constitui uma das grandes dificuldades do trabalho coletivo, sendo a confiança e lealdade indissociáveis, e que envolvem uma ordem ética. Para o autor, os aspectos éticos da confiança favorecem a cooperação.

Para Dejours (1999), sem a cooperação tanto horizontal quanto vertical, há uma paralisação do trabalho. Ou seja, a falta de cooperação e de decisões coletivas torna o trabalho algo “engessado”, dificultando a sua execução. De acordo com Giannini et al. (2019), a cooperação implica não somente nas trocas de potencialidades individuais, para que todos trabalhem juntos e se ajudem mutuamente, mas também na exposição de dificuldades e experiências, bem como na abdicação de parte do potencial subjetivo individual em benefício do coletivo.

Os trabalhadores também apontaram a má distribuição de tarefas entre eles, sobrecarregando alguns, e não ficava claro quais tarefas competiam para os diferentes cargos.

“(…) Falta esclarecer o que cada um pode fazer dentro do seu cargo! Tem coisas que eu não tenho que fazer.” (Margarida)

Pelo fato de os cargos serem variados, havia tarefas que eram consideradas específicas para bibliotecários, e, portanto, alguns servidores não consideravam adequado a execução. Essas situações dificultavam ainda mais o diálogo, o apoio e a cooperação entre eles. Ainda, os servidores ficavam indignados pelo fato da gestão não se preocupar em promover um bem-estar e satisfação no trabalho da equipe.

“(…) Como posso exigir trabalho de equipe, se não promove essa equipe?” (Azaleia)

A necessidade de promover boas relações e a cooperação entre os membros da equipe, principalmente pelos gestores, ficou evidente nos encontros. A cooperação é fundamental para a construção da saúde mental e um elemento central para um ambiente de trabalho em que haja confiança entre os trabalhadores, e para que isso aconteça, é necessário um ambiente de trabalho onde o sujeito possa se expor e ser acolhido, e com respeito às decisões coletivas. Pois, através da cooperação, os trabalhadores podem compartilhar suas vivências e pensar em estratégias coletivas de enfrentamento das questões e problemas resultantes da organização do trabalho (AUGUSTO et al., 2014).

Ao final da intervenção foram levantadas sugestões para melhorias no trabalho, tanto pelas gestoras quanto pelos demais servidores das bibliotecas, que foram validadas pelos participantes e que estão demonstradas no quadro 1.

**Quadro 1.** Sugestões dos servidores para melhorias no trabalho nas bibliotecas

---

Sugestões de melhorias

- Aumentar o número de servidores;
-

- 
- Evitar “fofocas” e “favoritismos” no ambiente de trabalho;
  - Incentivar novos projetos e ideias;
  - Melhorar os meios de comunicação interna;
  - Promover o trabalho em equipe e a cooperação entre os pares;
  - Propiciar espaços de escuta e discussão;
  - Realizar reuniões frequentes e com possibilidade de debates coletivos sobre os assuntos;
  - Rever as distribuições das tarefas.
- 

Durante os encontros os servidores foram se expressando, refletindo, e revendo os modos de agir de cada um. Houve espaços de escutas sobre os sentimentos vivenciados, além de trocas entre os participantes sobre suas percepções. Durante os encontros com as gestoras também houve a sensibilização sobre a importância de espaços de escuta e debates, e de reuniões coletivas. Os encontros promoveram melhorias nas relações interpessoais e no ambiente social de trabalho. As sugestões para melhorias foram apresentadas posteriormente para as gestoras, e houve respeito e acolhimento, e demonstraram estarem abertas às sugestões.

Além disso, após a intervenção, houve mobilizações internas e ocorreram mudanças no ambiente físico, onde os servidores da biblioteca decidiram limpar e melhor organizar as suas salas, para tornarem o ambiente físico de trabalho mais agradável, incentivado e apoiado pela chefia, o que foi considerado um aspecto positivo da intervenção.

## Considerações finais

Durante a intervenção foi possível para os discentes observarem a complexidade do trabalho e de suas relações, especialmente diante dos cargos diferentes, posições hierárquicas e modos de organização do trabalho, além das repercussões de determinadas situações para a saúde mental. Em relação aos servidores participantes, observou-se mobilizações internas e coletivas, além de reflexões acerca da importância de um ambiente de trabalho agradável, do reconhecimento pelos esforços, de comunicações claras e respeitadas, e da cooperação para a saúde mental dos trabalhadores.

Os encontros realizados se mostraram satisfatórios, já que foi promovido o diálogo sobre as ressonâncias no trabalho. Nos encontros, os sujeitos foram capazes de se escutarem, promovendo reflexões também acerca de seus modos de pensar e agir, com trocas de experiências, vivências e sentimentos. E os gestores se sensibilizaram a partir dos debates promovidos, sendo sensibilizados para a necessidade de mudanças.

Desta forma, o projeto em questão se mostrou uma estratégia satisfatória neste setor. Enfatizou-se ao final, a importância da criação e manutenção desses espaços de escuta e discussões sobre o trabalho e com a equipe, e não somente no setor de bibliotecas, mas em todos os setores da Universidade.

## Referências

ANDRADE, L. V.; SANTOS, J. L. Percepção do estresse ocupacional de bibliotecários que atuam na Universidade estadual do Piauí (UESPI). **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde**, v. 9, n. 1, 2015.

ARBEX, A. P. S.; SOUZA, K. R.; MENDONÇA, A. L. O. Trabalho docente, readaptação e saúde: a experiência dos professores de uma universidade pública. **Physis**, vol. 23, n.1, p.263-284, 2013.

KOABAYASHI, C.M.M; ALENCAR, M.C.B; SIMONELLI, A.P. *O trabalho em bibliotecas de uma universidade: relato de experiência*. R. Laborativa, v. 11, n. 2, p. 76-92, out./2022. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

AUGUSTO, M. M.; FREITAS, L. G.; MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicologia em Revista**, vol.20, n.1, p.34-55, 2014.

BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: Perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, vol.17, n.1, p.37-46, 2012.

CAPRI, D.; BAHIA, E. M. S.; PINTO, A. L. Ergonomia: estudo de caso em biblioteca universitária. **Biblios: Journal of Librarianship and Information Science**, vol.48, p.41-54, 2012.

CHANLAT, J.F. **O desafio social da gestão**: a contribuição das ciências sociais. IN: BENDASSOLLI, P.F.; SOBOLL, L.A. (Org) *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas, 2011.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1999.

DEJOURS, C. **Trabalho vivo**: trabalho e emancipação. Brasília, Ed. Paralelo 15, 2012.

FARIA, A. C., BARBOZA, D. B., DOMINGOS, N. A. M. Absenteísmo por transtornos mentais na enfermagem no período de 1995 a 2004. **Arq. Ciênc. Saúde**, 12(1), 14-20, 2005.

GIANNINI, R.; SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. A cooperação como instrumento de enfrentamento do real: o caso dos magistrados do trabalho no Brasil. *Laboreal*, vol.15, n.1, 2019.

GOYA, B. F. A., MANSANO, S. R. V. Lacunas entre o trabalho prescrito e o trabalho real: uma análise crítica sobre a formação e atuação do

KOABAYASHI, C.M.M; ALENCAR, M.C.B; SIMONELLI, A.P. *O trabalho em bibliotecas de uma universidade: relato de experiência*. R. Laborativa, v. 11, n. 2, p. 76-92, out./2022.  
<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

administrador de empresas. **Revista Economia & Gestão**, vol.12, n.30, p.64-81, 2012.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; TUACEK, T. A. O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. **Interface** (Botucatu), vol.11, n.21, p.79-92, 2007.

LEÃO, A. L. M.; BARBOSA-BRANCO, A.; NETO, E. R.; RIBEIRO, C. A. N.; TURCHI, M. D. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, vol.18, n.1, p.262-277, 2015.

LEMBO, A. P.; OLIVEIRA, A. P.; CARRELLI, E. Conversando sobre desgaste mental no trabalho e suas possibilidades de enfrentamento: uma experiência no serviço público municipal de Guarulhos. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, vol.41, n.12, p.1-8, 2016.

OLIVEIRA, J. N.; MENDES, A. M. Sofrimento psíquico e estratégias defensivas utilizadas por desempregados: contribuições da psicodinâmica do trabalho. **Temas em Psicologia**, vol. 22, n.2, p.389-399, 2014.

PAWLINA, M. M. C.; CAMPOS, A. F.; RIBEIRO, L. S. Características de absenteísmo entre trabalhadores da saúde: nível central da Secretaria de Estado de Saúde/MT de 2005 a 2006. **Revista Planejamento e Políticas Públicas**, vol.33, p.173-194, 2009.

PEREIRA, A. C. E.; MENDES, D. P.; MORAES, G. F. S. Do prescrito ao real: a imprevisibilidade e a importância do trabalho coletivo em um centro de usinagem de uma empresa metalmeccânica do interior do estado de Minas Gerais. **Laboreal**, vol. 13, n.1, p.24-38, 2017.

KOABAYASHI, C.M.M; ALENCAR,M.C.B; SIMONELLI,A.P. *O trabalho em bibliotecas de uma universidade: relato de experiência*. R. Laborativa, v. 11, n. 2, p. 76-92, out./2022.  
<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

SANTOS, E. D. A.; RODRIGUES, K. V. S.; PANTOJA, A. M. Atividades grupais e saúde do trabalhador: uma análise terapêutica ocupacional. **Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar**, vol.3, n.4, p.879-888, 2015.

SOUZA, F. C.; SILVA, P. S. O Trabalho do bibliotecário e os riscos potenciais a sua saúde integral: considerações em torno do campo da Ergonomia. **Em Questão**, vol.13, n.1, p.127-146, 2007.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia e Sociedade**, vol.19, p.38-46, 2007.

ZANINELLI, T.; NOGUEIRA, C.A.; HORMI, D. Inovação em serviços de informação no contexto da biblioteca central da Universidade Estadual de Londrina (UEL): uma análise do ponto de vista dos nativos digitais. *Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação*, v.15, n.1, p.228-246, 2019.

Relato apresentado em: 16/02/2022

Aprovado em: 20/09/2022

Versão final apresentada em: 17/08/2022