

ENTREVISTA: TRABALHO DIGNO, SAÚDE DO TRABALHADOR E CONDIÇÕES DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

INTERVIEW: DIGNIFIED WORK, OCCUPATIONAL HEALTH AND WORK CONDITIONS IN CONTEMPORARY TIMES

Entrevistador: Gabriel Teles Pontes, Universidade de Brasília, UnB
Brasília, Distrito Federal, Brasil.

Entrevistado: Emílio Peres Facas, Universidade de Brasília, UnB. Brasília,
Distrito Federal, Brasil.

Resumo: Nas últimas décadas, mudanças nacionais e internacionais, influenciadas pelo capitalismo globalizado de tendências neoliberais, evidenciam desafios para o trabalho digno. Pesquisas denunciam um paradigma estrutural que favorece doenças ocupacionais e perpetua abusos, enxergando o trabalhador como recurso, não como humano. A ascensão do teletrabalho trouxe novos desafios ao romper as barreiras entre casa e trabalho. Diante disso, o Prof. Dr. Emílio Peres Facas, da UnB, discute criticamente trabalho digno, saúde do trabalhador e condições contemporâneas com base na Psicodinâmica do Trabalho.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Condições de Trabalho; Riscos Ocupacionais; Mercado de Trabalho.

Abstract: In recent decades, national and international changes influenced by globalized capitalism with neoliberal tendencies have highlighted challenges to decent work. Research points to a structural paradigm that fosters occupational illnesses and perpetuates abuses, viewing workers as resources rather than humans. The rise of telework has introduced new

116

PONTES, G.T; FACAS, E.P. *Entrevista: trabalho digno, saúde do trabalhador e condições de trabalho na contemporaneidade*. R. Laborativa, v. 14, n. 1 p.116- 122, abr./2025.

<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

challenges by blurring the boundaries between home and work. In this context, Prof. Dr. Emílio Peres Facas, from UnB, critically discusses decent work, worker health, and contemporary conditions based on the Psychodynamics of Work.

Keywords: Occupational Health; Working Conditions; Occupational Risks; Job Market.

Resumen: En las últimas décadas, los cambios nacionales e internacionales, influenciados por el capitalismo globalizado con tendencias neoliberales, evidencian desafíos para el trabajo digno. Investigaciones denuncian un paradigma estructural que favorece enfermedades ocupacionales y perpetúa abusos, considerando al trabajador como un recurso y no como un ser humano. El auge del teletrabajo ha traído nuevos desafíos al desdibujar las fronteras entre el hogar y el trabajo. Ante esto, el Prof. Dr. Emílio Peres Facas, de la UnB, analiza críticamente el trabajo digno, la salud laboral y las condiciones contemporáneas desde la Psicodinámica del Trabajo.

Palabras clave: Salud Laboral; Condiciones de Trabajo; Riesgos Ocupacionales; Mercado Laboral.

Entrevistador: Em sua concepção, o que é dignidade no trabalho? E quais são os principais aspectos necessários para caracterizar um trabalho como digno?

Entrevistado: Devemos discutir o que entendemos por “trabalho”. Tendemos a pensar no trabalho como sinônimo de emprego ou ocupação. Ocorre que “trabalho” é uma categoria social, histórica, política e cultural – da qual a noção de ocupação faz parte, de modo que pensar objetivamente requisitos e condições para um trabalho digno é uma tarefa bastante complexa. Tomando nosso país como exemplo, uma mesma ocupação é certamente experienciada de forma diferente por homens e mulheres, por pessoas brancas e pessoas pretas, por jovens e pessoas mais velhas, e assim por diante. Evidentemente, isso não é um impedimento para tentarmos definir condições mínimas para uma “ocupação digna” – mas torna a tarefa mais complexa.

117

PONTES, G.T; FACAS, E.P. *Entrevista: trabalho digno, saúde do trabalhador e condições de trabalho na contemporaneidade*. R. Laborativa, v. 14, n. 1 p.116- 122, abr./2025.

<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

Com o objetivo de estabelecer critérios, a OIT possui ampla atuação na agenda internacional do trabalho decente, de modo a desenvolver parâmetros para a efetivação do direito ao trabalho digno. Mas gostaria de simplificar essa discussão trazendo algo que li um dia desses em uma rede social. Um estudante de graduação em psicologia postou que o “80% do curso de psicologia demonstra cientificamente o que deveria ser bom senso: não devemos tratar as pessoas como lixo”. Sendo um pouco menos explícito, penso que um bom começo para termos ocupações dignas é justamente tratarmos seres humanos como seres humanos (com o perdão do clichê) – e não como apêndice dos sistemas. Um segundo ponto, já bastante discutido pelas ciências que estudam o trabalho, é superarmos esse modelo produtivista, focado em promessas irreais: metas inatingíveis, superação dos limites, qualidade total etc., o que parece uma tarefa fácil, mas não é, visto que implica em uma mudança profunda de cultura e de paradigma para além das organizações. Mas seguiremos tentando.

Entrevistador: Quais são as contribuições da abordagem da Psicodinâmica do Trabalho para a compreensão dos riscos ocupacionais psicossociais, no que concerne ao trabalho digno?

Entrevistado: A Psicodinâmica do Trabalho não possui uma compreensão própria sobre riscos psicossociais no trabalho. O que existe é um modelo teórico, construído a partir do diálogo de fundamentos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho com abordagens sociais clínicas e críticas, como a Psicanálise e a Sociologia do Trabalho, que foi fruto da minha tese de doutoramento.

Nesse modelo, as contribuições que pretendi trazer foram fundamentalmente duas: a primeira é a noção de que, diferentemente dos riscos físicos, biológicos e químicos, os riscos psicossociais são inerentes ao trabalho. Isso se deve, primeiramente, ao contexto sócio-histórico, político e cultural em que as atividades de trabalho acontecem. Quando falamos do trabalho no capitalismo neoliberal, no qual a categoria “trabalho” é distorcida e esvaziada de sentido, igualada a uma compreensão de uma atividade de produção/reprodução de valores, não há como pensarmos em atividades que estejam “livres” de riscos – um

118

PONTES, G.T; FACAS, E.P. *Entrevista: trabalho digno, saúde do trabalhador e condições de trabalho na contemporaneidade*. R. Laborativa, v. 14, n. 1 p.116- 122, abr./2025.

<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

bom exemplo disso, como mostram pesquisas realizadas nos últimos 10 anos com diferentes categorias profissionais, é o alto índice de esgotamento mental dos trabalhadores. Além disso, como já bem apontou a Ergonomia da Atividade, existe sempre uma distância entre as prescrições (tarefas) e o trabalho real (atividade). Essa distância, a depender do “*status*” que é dado às prescrições, pode ser fonte de mal-estar e sofrimento. Em resumo, é preciso falar dos “riscos psicossociais no trabalho” de maneira constante, sem termos a ilusão de que estes serão “eliminados” do cenário das atividades.

A segunda contribuição que pretendi trazer para este modelo é colocar os modelos de gestão do trabalho no centro da discussão sobre os riscos. Isto se deve, fundamentalmente, por acreditarmos que o modo como as atividades de trabalho são geridas é uma expressão bastante importante do paradigma histórico e cultural sobre o trabalho no neoliberalismo. O que as pesquisas têm apontado é um predomínio de um modelo *individualista/gerencialista*, caracterizado principalmente pela centralização das decisões no papel do gestor, forte sistema burocrático, valorização das regras em detrimento aos sujeitos, sistema disciplinar rígido e alto controle do trabalho. O que se busca é ampliar a discussão do papel que as políticas organizacionais possuem na constituição dos riscos, sem tratá-los como algo puramente externo.

Entrevistador: Se um trabalhador se encontra impossibilitado de vivenciar um trabalho digno, que estratégias de mediação podem ser utilizadas por ele? E que medidas poderiam ser adotadas pelos gestores no âmbito organizacional com vistas à melhoria das condições de trabalho?

Entrevistado: A resposta para as duas perguntas é: depende. As estratégias de mediação a serem utilizadas pelos trabalhadores dependem de uma série de fatores, como relação com os colegas, relação com as chefias, condições objetivas onde as atividades são realizadas etc. De um ponto de vista ideal, a melhor estratégia para superação é a constituição de um coletivo de trabalho, pelo qual os trabalhadores possam se organizar politicamente para buscar condições dignas e melhores formas de organizar o trabalho. Isso implica em profundos laços de solidariedade

119

PONTES, G.T; FACAS, E.P. *Entrevista: trabalho digno, saúde do trabalhador e condições de trabalho na contemporaneidade*. R. Laborativa, v. 14, n. 1 p.116- 122, abr./2025.

<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

e confiança entre os trabalhadores – o que, em tempo de competitividade exacerbada, é muito difícil. Isso também demanda (e aqui já podemos pensar na segunda pergunta) abertura por parte das chefias para escutar e negociar – o que também é complexo, em virtude das dinâmicas de abuso de poder e de violência que em geral estão associadas aos modelos individualistas de gestão.

Na impossibilidade dessas estratégias coletivas, os trabalhadores em geral lançam mão de estratégias individuais, como racionalizar ou negar o sofrimento. O problema é que, na medida em que a causa do sofrimento não se resolve, essas estratégias possuem uma “data de validade” e podem levar ao adoecimento.

Entrevistador: *De que forma as intervenções da Psicodinâmica do Trabalho no contexto organizacional vão além da mera redução de danos, com vistas à efetivação de um trabalho digno?*

Entrevistado: É necessário compreender o que é uma redução de danos. O mundo do trabalho está inserido em um paradigma que possibilita, como abordado nas perguntas anteriores, a ocorrência de metas inatingíveis, abusos, assédios, dentro de um modelo individualista e gerencialista de gestão. Por isso, particularmente, não acredito que existam estratégias em níveis micro/meso organizacionais que não sejam redução de danos, no sentido de que são pequenas contribuições que podem promover alterações pontuais no contexto de trabalho em uma organização.

É necessário reconhecer que essas intervenções, embora muito importantes, não são capazes de mudar profundamente o paradigma dominante do trabalho. Assim, só teríamos um trabalho efetivamente digno com uma profunda mudança estrutural – nos níveis já apresentados acima: histórico, cultural, social e político. De novo, não se trata de desqualificar ou diminuir o que chamamos de redução de danos – trata-se apenas de reconhecermos os limites de nossas intervenções.

É possível que a implantação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) promova a transformação do trabalho em uma organização, atuando inclusive na prevenção do adoecimento no trabalho.

120

PONTES, G.T; FACAS, E.P. *Entrevista: trabalho digno, saúde do trabalhador e condições de trabalho na contemporaneidade*. R. Laborativa, v. 14, n. 1 p.116- 122, abr./2025.

<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

No entanto, essa organização não está excluída do contexto social e cultural maior. Uma vitória das intervenções é justamente conseguir formar um ambiente de trabalho menos adoecedor. Devemos comemorar esses avanços, mas a crítica que faço é que não podemos nos iludir de que isso é suficiente para a transformação do mundo do trabalho. No máximo são contribuições para a mudança paulatina do paradigma que vai na contramão do trabalho digno.

Entrevistador: Em tempos de ascensão do teletrabalho (popularmente chamado de *home office*), como assegurar que os trabalhadores em jornada de trabalho remota não sejam privados do trabalho digno?

Entrevistado: Penso que devemos discutir alguns equívocos que existem em relação ao trabalho em *home office*: a) A ideia de que é um privilégio, um favor feito ao trabalhador; 2) A ideia de que é “mais fácil” trabalhar desta forma; 3) Somando os dois pontos anteriores, a ideia de que o sujeito deve ser muito mais produtivo em *home office* do que no trabalho presencial. Esses equívocos têm dois impactos importantes: um no nível da relação entre chefia e trabalhadores, que podem resultar em cobranças exacerbadas, em invasão de “espaços pessoais” (como o uso abusivo de ferramenta de comunicação não institucional – demandar o tempo todo coisas pelo *Whatsapp*, em horários fora do expediente por exemplo). No nível individual, do próprio trabalhador, esses equívocos levam com enorme frequência a sentimento de culpa, impotência e fracasso: *se estão me fazendo esse favor, preciso trabalhar mais*.

Cabe também destacar outro efeito que, em geral, é desconsiderado quando se fala de trabalho remoto: as relações entre os trabalhadores mudam. Não que seja impossível estabelecer vínculos de solidariedade e confiança neste cenário, mas há que se considerar que há uma diferença entre a convivência presencial diária entre as pessoas e encontros remotos.

Por fim, um último desafio é: como garantir que as condições objetivas para o desenvolvimento das atividades sejam adequadas? Digo isso do ponto de vista do mobiliário, do silêncio necessário, de não interrupções... Penso que, de maneira recorrente, as organizações

acabam delegando essa responsabilidade para o próprio trabalhador, em um espírito: *é sua casa, se vira*. Quando, de um ponto de vista ideal, a organização deve se responsabilizar também por isso.

Entrevista apresentada em: 14/09/2024

Versão final apresentada em: 30/03/2025

Aprovada em: 30/03/2025