

EDITORIAL: ÁREAS DE DESCOMPRESSÃO NOS CONTEXTOS DE TRABALHO: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOB A ÓTICA DA PSICOSSOCIOLOGIA DO TRABALHO

Maria Luiza Gava Schmidt ¹

Daniele Almeida Duarte²

Rafael de Albuquerque Figueiró³

Sabrina Cavalcanti Barros ⁴

¹Profesora do Departamento de Psicologia Social da Faculdade de Ciências e Letras, Unesp, Câmpus de Assis. Editora Chefe da Revista Laborativa. Membro do Grupo de Pesquisa: Psicossociologia do Trabalho da ANPEPP.

²Daniele Almeida Duarte: Professora Associada do Departamento de Psicologia da Universidade de Maringá (UEM). Pesquisadora do Laboratório Interinstitucional da Subjetividade de Trabalho (LIST). Membro do Grupo de Pesquisa: Psicossociologia do Trabalho da ANPEPP.

³Rafael de Albuquerque Figueiró - Professor da Universidade Potiguar-UnP (Graduação em psicologia e Mestrado Profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho). Membro do Grupo de Pesquisa: Psicossociologia do Trabalho da ANPEPP.

⁴Sabrina Cavalcanti Barros: Professora do curso de graduação (UFRN/FACISA) e do Programa de Pós-graduação (PPGPsi-UFRN) em Psicologia. Temas: significados do trabalho e do dinheiro, condições e precarização do trabalho, saúde mental e trabalho. Membro do Grupo de Pesquisa: Psicossociologia do Trabalho da ANPEPP.

O tema da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é muito complexo, com entendimentos completamente diferentes (FERREIRA, 2006). O Grupo de Estudos e Pesquisas em Ergonomia aplicada ao setor público (ErgoPublic), coordenado por esse autor, tem identificado uma gama de atividades diversificadas implantadas pelas empresas com propostas

direcionadas para o bem-estar no ambiente de trabalho. Dentre as quais, listam algumas comumente utilizadas voltadas para o que denominam “gerenciamento de stress”, mas que segundo o grupo de estudos o foco dessas estratégias são de aumentar a resistência física e mental dos trabalhadores/as.

No âmbito do serviço público, a QVT também tem servido como estratégia de gestão de pessoas. Os modelos adotados nas instituições públicas seguem se inspirando naqueles característicos de organizações privadas, tendendo a replicar o ideal de eficiência como forma de alcançar melhorias na produtividade (AMÂNCIO, MENDES, & MARTINS, 2021), e a desconsiderar as especificidades das organizações públicas. Ferreira, Alves e Tostes (2009) já sinalizavam a discrepância entre os problemas reais e as atividades de QVT desenvolvidas em órgãos públicos federais (legislativo, executivo e judiciário), cuja perspectiva assumia caráter assistencialista, servindo como instrumento de ajuste do trabalhador ao seu ambiente de trabalho (melhoria do desempenho).

Ainda na atualidade, tais práticas parecem seguir predominantes no serviço público. Nas universidades públicas federais, por exemplo, embora se perceba uma tendência em adotar uma concepção mais preventiva (preocupação em desenvolver políticas de atenção à saúde do servidor, voltadas à promoção, vigilância e assistência), tal tendência ainda é frágil, pois persistem concepções de caráter assistencialista (aquelas que focalizam ações de suporte ou compensatórias), de senso comum (aquelas voltadas a terapias alternativas, cujos resultados não estão amparados por técnicas científico-profissionais), ou mesmo a omissão sobre o tema (BORGES, BARROS, & MAGALHÃES, 2020). Como observado por Amâncio et al. (2021), o serviço público ainda carece de modelos de programas de QVT que levem em conta as especificidades do trabalho realizado nas organizações públicas. Assim como nas organizações privadas, persiste o desafio de romper com práticas de viés assistencialista e de reações individualizantes.

Entendemos que a QVT deve ser compreendida como um fenômeno que assume o bem-estar coletivo, e cumpra seu papel na prevenção de riscos para a saúde e a segurança do conjunto de trabalhadores/as. Nessa compreensão, destacamos a necessidade de análises interpretativas da

realidade que abrangem os diferentes níveis nela imbricados, sejam eles conjunturais, organizacionais/grupais e individuais (BORGES ET AL., 2021). As organizações, privadas e públicas, devem reconhecer o papel dos/as trabalhadores/as como sujeitos ativos no processo de construção da QVT (envolvendo toda a organização) e trazer para o centro dessa construção o debate sobre as condições de trabalho sob as quais esses/as trabalhadores/as estão submetidos cotidianamente.

De acordo com Ferreira (2006 / 2011), o extenso “cardápio” de atividades em QVT do tipo “ofurô corporativo”, são variadas e podem ser ilustradas nas seguintes estratégias: mapa astral, o alinhamento energético com pedras quentes, florais, acompanhamento nutricional, dança e programas de treinamento, aikidô, jump fit, yoga, hidroginástica, capoeira, dança de salão.

Somado a essas estratégias algumas empresas têm adotado também, como forma de promover o bem-estar, 'Dia da Fruta', com o objetivo de estimular alimentação saudável entre os trabalhadores/as.

Alevato (2005) descreve um exemplo extraído de uma das empresas onde desenvolveu um trabalho na qual segundo a autora havia sido implantada uma “sala de meditação”. Segundo a autora,

para a qual as pessoas eram constrangidas a se dirigir sempre que as discussões se tornavam mais calorosas – era um elemento altamente negativo, apesar de todo o cuidado e boa intenção com que foi montada. Para seus idealizadores, faltava calma e relaxamento aos empregados, todos pareciam sempre “nervosos”, “prontos para explodir”, como eles diziam. Ao criar a sala, eles não perceberam que estavam focados apenas nos sintomas do que vinha sendo vivido naquele setor, num diagnóstico equivocado que apenas contribuía para que todos ficassem mais e mais irritados e tensos em suas relações (ALEVATO, 2005, p.13)

Alevato (2005) também ressalta que os estressores presentes nos contextos laborais requerem diferentes formas de controle e devido a variedade de aspectos para cada “grupo de estressores há necessidade de intervenções específicas e que a tendência a olhar o estresse sem o cuidado de entender seu processo alimentador muitas vezes potencializa-o, independentemente da qualidade das propostas implementadas para

controlar seus efeitos” (ALEVATO, 2005, p.13). A autora exemplifica a ginástica laboral, e descreve que

Quase todas as pessoas sabem apontar os inúmeros benefícios do exercício físico bem orientado. Sem dúvida, a incorporação de espaços dedicados ao cuidado com a saúde, associada à liberação do tempo para o usufruto, dentro das próprias empresas, precisa ser valorizada. No entanto, num ambiente em crise, em que os estressores se alimentam na sociodinâmica do trabalho, a frequência compulsória à ginástica laboral acaba se transformando em mais um elemento estressor, podendo inclusive agravar lesões pelo movimento físico sob pressão e/ ou tensão emocional, cuidado com a saúde, associada à liberação do tempo para o usufruto, dentro das próprias empresas, precisa ser valorizada. No entanto, num ambiente em crise, em que os estressores se alimentam na sociodinâmica do trabalho, a frequência compulsória à ginástica laboral acaba se transformando em mais um elemento estressor, podendo inclusive agravar lesões pelo movimento físico sob pressão e/ ou tensão emocional (ALEVATO, 2005, p.13).

As empresas buscam continuamente atualizar e criar espaços de trabalho com foco na maior produtividade e motivação, inclusive criando as denominadas “áreas de descompressão”, ou seja, espaços projetados para que os trabalhadores/as relaxem visando a recuperação de energia durante o expediente, promovendo desse modo a produtividade. O meio empresarial tem implantado essas áreas, considerando que são importantes para aliviar o estresse, melhorar o bem-estar e a criatividade. No entanto, o que se observa é que estamos diante de um novo modismo de estratégia empresarial para o “refúgio do estresse e da pressão do dia a dia”. Ou seja, o objetivo é sempre o mesmo quando estamos diante desses “ofurôs organizacionais”: trabalhadores/as descansados e relaxados tendem a ser mais produtivos.

As citadas salas de descompressão já estão em vigor, por exemplo, em muitas unidades prisionais brasileiras. Os proponentes desse projeto partem do pressuposto que os trabalhadores das prisões (categoria considerada uma das mais arriscadas, estressantes, suscetível a adoecimentos físicos e psíquicos (JESUS & FELIPPE, 2021; JASKOWIAKI &

FONTANAL, 2015), encontrarão algum alívio em salas com ar-condicionado, *Playstation*, sinuca e “poltronas do papai”.

Embora os policiais penais reconheçam os benefícios de uma sala de descompressão, não é preciso muito esforço para compreender que as condições de trabalho (que incluem calor excessivo, dormitórios inadequados, mau cheiro, condições de insalubridade, longas jornadas de trabalho, dobras de turno para complementar a renda, etc.) e os processos de trabalho (práticas de assédio moral e sexual, situações cotidianas de violência e ameaça, transformações na subjetividade e risco de adoecimento psíquico) permanecem inalteradas ou estão piorando ao longo das últimas décadas, tendo em vista o crescimento do crime organizado e o aumento da população carcerária (JUNG & RUDINICK, 2022), tornando o trabalho prisional cada vez mais uma “missão impossível”.

A Psicossociologia do Trabalho compreende que os riscos psicossociais e o estresse relacionado com o trabalho são questões que maiores desafios apresentam em matéria de segurança e saúde no trabalho (SCHMIDT & GUIMARAÊS, 2021). As autoras descrevem também que a literatura no campo da Saúde Mental e Trabalho tem apontado como fatores psicossociais de risco no ambiente de laboral, aspectos provenientes do contexto e do conteúdo do trabalho considerados causadores de algumas manifestações de estresse.

Guimarães, et al (2022) descrevem que as empresas precisam agir para garantir a saúde mental dos trabalhadores/as, principalmente por meio de ações de caráter preventivo e por meio de promoção de ambientes de trabalho salubres com ações voltadas aos aspectos de fatores de riscos psicossociais presentes nas condições, organização do trabalho e nas relações socioprofissionais.

Por isso, entendemos que para que o caminho mais promissor para realizar QVT é ouvir seus trabalhadores/as, suas queixas relacionadas aos fatores psicossociais de risco presentes nas dimensões: condições, organização do trabalho e relações socioprofissionais de onde surgem os aspectos estressores que causam mal-estar, sofrimento psíquico e risco de adoecimento. Sem intervenção nesses aspectos, o meio empresarial vai continuar investindo em estratégias de “botox organizacional” e continuará

tendo trabalhadores/as insatisfeitos, desmotivados, adoecidos e afastados do trabalho, ou presenteístas (não produtores).

Nestes termos, uma atuação voltada para o campo da Saúde do/a Trabalhador/a requer ultrapassar abordagens superficiais e descoladas do processo de trabalho. Haja vista que o processo produtivo expõe cotidianamente os trabalhadores/as a contextos, situações e relações onde são vividas as reais dificuldades e constrangimentos que podem ferir tanto sua saúde quanto sua dignidade (LAURELL, NORIEGA, 1989; LOPES ET AL, 2020).

Reconhecer isso encaminha para compromissos ético-político que envolvem não somente a compreensão da determinação social do processo saúde-doença e sua relação com o trabalho, mas também a intervenção no contexto laboral em bases coletivas e participativas onde os/as trabalhadores/as são indispensáveis por possuírem saberes constituídos na experiência com o trabalho.

A Psicossociologia do Trabalho é uma aliada nessa empreitada. Por ser uma abordagem que abrange diversas metodologias de atuação, traz importantes contribuições para identificar e intervir nos agravos que atingem os/as trabalhadores/as. Seu ferramental teórico-interventivo conta com dispositivos participativos de análise da mudança social, permitindo trazer para a cena a atividade como elemento para investigação e intervenção, percorrendo os processos grupais, sociais e institucionais que compõem o cenário local e ampliado de trabalho. Nessa perspectiva, importa tanto situar o/a trabalhador/a em seu quadro de vida cotidiano quanto entendê-lo/a como sujeitos ativos produtores de sentidos e de capacidade de agir nas situações vividas (LOPES et al, 2020; DUARTE et al, 2025).

Nessa empreitada, os diálogos interdisciplinares e suas bases participativas tornam-se indispensáveis, uma vez que o fazer coletivo permite desnudar as pressões vividas na realidade cotidiana de trabalho. Torna-se pernicioso e perpetuador de violências, que ferem o corpo e subjetividade, o ocultamento dos fatores de riscos psicossociais que dissimulam as “compressões” sob a roupagem de “descompressões” – insistindo em um ciclo lesivo para os/as trabalhadores/as: medicalização da dor e do sofrimento socialmente engendrado; aumento da rotatividade e do

9

absenteísmo, acentuação da precarização das condições e relações de trabalho, incremento dos riscos de adoecimento, sofrimento e morte, banalização da vida dentro e fora do trabalho.

Romper com essa lógica que deixa intocável o processo produtivo exige uma cuidadosa investigação da demanda de modo a não desvincular a queixa individual do fenômeno social. Isso leva a uma rigorosa análise da situação de trabalho que avança à medida que conjuga camadas até então separáveis entre objetivo/subjetivo, singular/coletivo, dentro/fora, local/global. Sobre estas operam o potencial patogênico laboral, mas também a potência de mudança, resistência e transformação que requer cuidado não somente com as pessoas, mas com a transformação do contexto de vida e de trabalho que de fonte de morte e doença, devem ser convertidos em afirmação da vida, saúde e dignidade. Sem tocar nesses pontos, a cosmetologia no ambiente de trabalho seguirá avançando, mascarando e tornando cúmplices desse rol de violências instituições, organizações e sociedade.

Referências

ALEVATO, H. M.R. Gestão de pessoas, grupalidade e saúde no trabalho. **Boletim Técnico do Senac**, [S. l.], v. 31, n. 2, p. 51–63, 2005. Disponível em: <https://senacbts.emnuvens.com.br/bts/article/view/338>. Acesso em: 9 set. 2025.

AMÂNCIO, D. L. P., MENDES, D. C., & MARTINS, S. Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações Públicas Brasileiras: uma Revisão Integrativa da Literatura. **Teoria e Prática em Administração**, 11(2), 88-102, 2021. <https://doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2021v11n2.57593>

BORGES L de O, BARROS SC, MAGALHÃES NS. Quality of working life: conceptions in Brazilian federal universities. **Estud psicol** (Campinas)

[Internet]. 2020;37:e190096. Available from:
<https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e190096>

DUARTE, D. A.; PUSSI, A. S.; SILVA, G. E.; SCHMIDT, M. L. G. O uso de fotografias e narrativas no campo da Psicossociologia: intersecções com a Saúde do/a Trabalhador/a. In: SCHMIDT, M. L. G.; BORGES, L. O.; BARBOSA, S. C.; OLIVEIRA, F. F. (Org.). **Desafios metodológicos ao pesquisador socialmente engajado**. Santos-SP: Editora Universitária Leopoldianum, 2025. p. 211-236.

FERREIRA, M. C., ALVES, L., & TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(3), 319-327, 2009 <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000300005>

FERREIRA, M.C. Programas de qualidade de vida em empresas vão na contramão dos desejos dos funcionários.
<https://www.unbciencia.unb.br/humanidades/97-psicologia/221-programas-de-qualidade-de-vida-em-empresas-vao-na-contramao-dos-desejos-dosfuncionarios>. □ [Psicologia](#)

FERREIRA. M.C. Ofurô corporativo. Portal da Universidade de Brasília, em 14/03/2006. <http://www.unb.br/acs/artigos/at0306-03.htm>

GUIMARÃES, L.A.M; TAMAYO, M.R; SCHMIDT, M.L.G; OLIVEIRA, F.F.Saúde mental e trabalho: avanços e vicissitudes. In: Carvalho- Freitas, M.N;et.al. (org.) **Psicologia Organizacional e do Trabalho**: Perspectivas Teórico-práticas, São Paulo, Editora Vetor, 2022, cap.11, p.234-260.

JASKOWIAKI, C. R. & FONTANAL, R. T. O trabalho no cárcere: reflexões acerca da saúde do agente penitenciário. **Rev Bras Enferm.**, 68 (2), P. 235-43, 2015.

SCHMIDT, M.L.G; DUARTE, D.A; FIGUEIRÓ, R.A; BARROS, S.C. Editorial: *Áreas de descompressão nos contextos de trabalho: algumas considerações sob a ótica da psicossociologia do trabalho*. R. Laborativa, v. 14, n. 2 p. 01-12, out./2025. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

JESUS, S. R. DE & FELIPPE, A. M. Vulnerabilidade ao Estresse entre Agentes de Segurança Penitenciários. **Psicol Ciência e Profissão**, v. 41, p. 1–18, 2021. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003197193>

JUNG, V. F. & RUDNICKI, D. (2022). A superlotação das prisões na América Latina. **Revista de Criminologias e Políticas Criminais** 8 (1), p. 90 – 102.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. **Processo de Produção e Saúde**: Trabalho e Desgaste Operário. São Paulo: Hucitec, 1989.

LOPES, H. L. et al. Atuação do psicólogo em saúde do trabalhador na perspectiva psicossociológica. Fractal: **Revista de Psicologia**, Niterói, v. 32, n. 1, p. 72-81, jan./abr. 2020. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v32i1/5694>

SCHMIDT, M.L.G/ GUIMARÃES, L.A.M. Fatores psicossociais e saúde no trabalho sob a ótica da psicossociologia. In: Borges, L.O; Barbosa, S.C; Guimaraes, L.A.M. **Psicossociologia do trabalho- temas contemporâneos**, Curitiba/PR, CRV, 2021.