

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE  
INSTITUTO DE PSICOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

IVANI DE SOUSA MOITA

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**ENTRE ROSAS E ESPINHOS: O QUE SE PRODUZ NA ATIVIDADE DO  
ESTAGIÁRIO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO.**

Niterói

2020

IVANI DE SOUSA MOITA

**ENTRE ROSAS E ESPINHOS: O QUE SE PRODUZ NA ATIVIDADE DO  
ESTAGIÁRIO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para o processo de obtenção de Título de Mestre em Psicologia. Área de Concentração: Subjetividade, Política e Exclusão Social.

Orientadora:

Profa. Dra. Claudia Osório da Silva

Coorientadora:

Profa. Dra. Ana Paula Lopes dos Santos

Niterói

2020

IVANI DE SOUSA MOITA

**ENTRE ROSAS E ESPINHOS: O QUE SE PRODUZ NA ATIVIDADE DO  
ESTAGIÁRIO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para o processo de obtenção de Título de Mestre em Psicologia. Área de Concentração: Subjetividade, Política e Exclusão Social.

Aprovada em 09 de junho de 2020.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profa. Dra. Claudia Osório da Silva  
(Orientadora) – UFF

---

Profa. Dra. Ana Paula Lopes dos Santos  
(Coorientadora) – UFF

---

Profa. Dra. Maria Elisa Siqueira Borges  
UFF

---

Profa. Dra. Cirlene De Souza Christo  
UFRJ

---

Prof. Dra. Roberta Pereira Furtado da  
Rosa (Suplente) – IFRJ

Niterói

2020

Ficha catalográfica automática - SDC/BCG  
Gerada com informações fornecidas pelo autor

M715e Moita, Ivani de Sousa  
Entre rosas e espinhos: O que se produz na atividade do estagiário em Psicologia do Trabalho / Ivani de Sousa Moita ; Claudia Osório da Silva, orientador ; Ana Paula Lopes dos Santos, coorientador. Niterói, 2020.  
105 f.  
  
Dissertação (mestrado)-Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2020.  
  
DOI: <http://dx.doi.org/10.22409/PPGP.2020.m.32798530873>  
  
1. Clínica da Atividade. 2. Estágio. 3. Psicologia do Trabalho. 4. Saúde. 5. Produção intelectual. I. Silva, Claudia Osório da, orientador. II. Santos, Ana Paula Lopes dos, coorientador. III. Universidade Federal Fluminense. Instituto de Psicologia. IV. Título.

CDD -

## AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, pela minha vida, e pelo acesso à educação que tive, apesar de viver em um país com oportunidades tão desiguais.

À Cláudia, minha orientadora, lembro-me daquele dia em que me recebeu em sua sala: eu, uma completa desconhecida, e você prontamente me convidou para conhecer o NUTRAS, com seu sorriso aberto e sincero. Obrigada por aceitar me conduzir nesta aventura que é tornar-se mestra, e por compartilhar comigo conhecimento e afeto!

Agradeço à Ana Paula, coorientadora, pelo apoio neste percurso. Nos momentos em que a inspiração para escrever não vinha, você com sua voz doce e com muita sutileza, me lembrava dos prazos, mas não para me angustiar, e sim para me mostrar que faltava tão pouco para a linha de chegada, e que você estava ao meu lado neste caminho.

Aos meus pais, minha gratidão por todo o esforço que fizeram para me educar. Meu pai, Francisco, sempre às voltas com seus livros, me ensinou desde cedo com o seu exemplo que a educação é o melhor caminho. Minha mãe, Rita, mulher caridosa e de fé inabalável, sua força sempre foi o conforto que busquei e encontrei tantas vezes nesta vida. A vida nem sempre foi fácil para nós, mas nunca nos faltou amor!

Ao Daniel, meu marido, agradeço o apoio, paciência e parceria. Por me acalmar com seu sorriso doce e sua experiência de professor, sempre que a escrita emperrava, me incentivando a ir em frente e não desistir. Você é parte essencial desta conquista. A você, todo o meu amor e gratidão. Obrigada por me escolher para compartilhar esta vida com você.

À minha família, obrigada por acreditarem em mim e por se mostrarem presentes, apesar da distância que teima em querer nos separar. Às minhas irmãs Fernanda e Katia: vocês são luz e alegria na minha existência!

Aos meus amigos Simone, Livia e Felipe obrigada por me mostrarem que quem tem amigos nunca está sozinho: a distância nunca será um empecilho, pois vocês são a família que pude escolher.

Ao NUTRAS, meu grupo de pesquisa, por cada gesto de carinho, pelo lanche compartilhado, pelas leituras e trocas tão frutíferas, as risadas (o fora-texto!). E por embarcarem comigo nesta caminhada sinuosa e tão bonita que é o ofício de

pesquisar. Agradeço especialmente à Marilza da Silva Ferreira (para mim, Mari) pela amizade, disponibilidade e apoio na escrita da pesquisa e na composição do campo. À Ariadna Patrícia Estevez Alvarez (para nós, apenas Pati!) obrigada pelo carinho com que olhou para a minha pesquisa, tecendo comentários, sempre contribuindo e me incentivando! Sou grata por esta amizade que se ampliou para fora dos muros da UFF: nós tivemos um bom encontro! O NUTRAS é também sinônimo de amizade.

Aos colegas da turma de graduação em Psicologia de 2013, da Universidade Paulista (Santos/SP) agradeço a caminhada de cinco anos e muito aprendizado. Nossa turma foi especial e única (só quem fez parte dela, entende!). Clê, Jaque e Geovana, obrigada pela amizade que perdura até hoje, vocês estão presentes nesta dissertação! É tão bom saber que podemos contar umas com as outras, sempre! Obrigada pelo apoio emocional, pelas risadas e pela leveza que trazem à minha vida.

Ainda sobre a turma da graduação, agradeço a querida Natalia Angel: as trocas que tivemos durante sua pesquisa do mestrado me incentivaram demais a começar a pesquisar também! Você sempre tão doce, me ajudou muito com os primeiros passos da jornada desta dissertação.

Aos professores da graduação, minha gratidão por partilharem muito mais do que conhecimento acadêmico, muitos de vocês são exemplos de profissionais que quero ser “quando crescer”. À Professora Flávia Blikstein, obrigada pelo incentivo que me deu para que eu começasse o mestrado, compartilhando comigo a sua pesquisa e tantas dicas valiosas!

Aos componentes da banca de qualificação, Cirlene de Souza Christo, Maria Elisa Siqueira Borges e Marcello Santos Rezende: muito obrigada pela contribuição de vocês, pela leitura atenta que fizeram do material de qualificação da pesquisa, suas críticas e sugestões foram fundamentais para que eu pudesse refletir e produzir os desvios necessários para a conclusão do texto. Agradeço também à Roberta Pereira Furtado da Rosa, colega do NUTRAS, por aceitar ser suplente da banca de defesa.

À Juliana Moreira da Silva Andrade, doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, e integrante do GEPET (Grupo de Estudos e Pesquisa sobre o Trabalho) pela leitura crítica e afetuosa da pesquisa, tecendo comentários que foram de suma importância para as correções finais da dissertação.

Agradeço às empresas em que trabalhei neste período, e que autorizaram minhas ausências durante o mestrado, condição essencial para que eu pudesse cursar as disciplinas e desenvolver a pesquisa.

Ao professor Júlio Carlos Figueiredo (IPSI/UFF), por permitir minha aproximação com as estagiárias que se tornaram participantes da pesquisa, e acreditar na aposta do tema, me incentivando a ir em frente.

Aos alunos da graduação em Psicologia da UFF, com os quais estive, com vocês pude me (re)aproximar da experiência de ser estudante e estagiária - e caminhar entre rosas e espinhos!

Aos professores do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFF, muito obrigada pelo aprendizado nestes dois anos de (trans)formação! Obrigada também aos colegas/alunos da pós que compartilharam suas pesquisas e me ajudaram a compor a minha.

E, finalmente, meu muito obrigada às mulheres com nomes (fictícios!) de flores que toparam participar desta pesquisa: ela é de vocês também! Obrigada por partilharem suas vivências, e me permitirem tecer com elas a dissertação.

Toda experiência de aprendizagem se inicia com uma experiência afetiva. É a fome que põe em funcionamento o aparelho pensador. Fome é afeto. O pensamento nasce do afeto, nasce da fome. Não confundir afeto com beijinhos e carinhos. Afeto, do latim "*affetare*", quer dizer "ir atrás". É o movimento da alma na busca do objeto de sua fome. É o Eros platônico, a fome que faz a alma voar em busca do fruto sonhado.

*Rubem Alves*



## RESUMO

Esta dissertação de mestrado tem como tema a formação de psicólogos, com foco na experiência vivida em estágios realizados em organizações de trabalho. O objetivo principal é analisar a atividade de estágio em Psicologia do Trabalho, e compreender como esta atividade pode ser produtora de saúde. O referencial teórico- metodológico é a Clínica da Atividade (Clot, 2010a), uma clínica do trabalho de tradição francesa, que se dedica a produzir metodologia e métodos que possibilitem aos trabalhadores desenvolverem recursos coletivos para a ação. O conceito de saúde adotado é o de George Canguilhem (2009), que concebe a saúde como normatividade. A pesquisa foi realizada com estudantes de graduação do Instituto de Psicologia (IPSI), na Universidade Federal Fluminense (UFF) em Estágio Supervisionado Específico em Psicologia do Trabalho, no Serviço de Psicologia Aplicada (SPA) e com experiência em Estágio Não Obrigatório (ENO). Foi utilizada como ferramenta metodológica a composição de um grupo de discussão, que ocorreu em três encontros presenciais. Em um dos encontros, foi proposto um jogo, como método indireto para provocar o diálogo entre as participantes. Ao longo da pesquisa, também foi utilizado o recurso do diário de campo, como instrumento de análise das implicações da autora com o tema. Durante os encontros, as ferramentas se mostraram importantes como disparadoras dos diálogos, e foi possível provocar um debate sobre o trabalho. Seja através da troca dialógica entre as participantes, que puderam se confrontar com sua própria atividade e a atividade uma da outra, seja por provocar diálogos interiores, inclusive, na própria pesquisadora, o que poderá possibilitar o aumento do poder de agir. Os diálogos, em destaque nesta pesquisa, revelaram que foi possível trazer à tona questões que permeiam a atividade de estágio. Em especial, as rosas e espinhos que os estudantes encontram pelo caminho, como: 1) a busca por autonomia e por reconhecimento do trabalho bem feito, que pode ser fonte de saúde; e, 2) - os conflitos entre as exigências da formação em Psicologia e do Estágio Não Obrigatório, que impedem o desenvolvimento da atividade. Por fim, considera-se que a pesquisa produziu ressonâncias dialógicas sobre as atividades de estágio em Psicologia, com reverberações na própria formação da autora, como analista do trabalho. Nesse sentido, entende-se que foram fornecidas pistas para a produção de outros diálogos possíveis sobre as práticas da Psicologia do Trabalho, na contemporaneidade.

Palavras chave: Clínica da Atividade, Estágio, Psicologia do Trabalho, Saúde.

## ABSTRACT

The theme of this master's thesis is the training of psychologists, with focus on lived experiences during internships carried out in work organizations. The main objective is to analyze the internship activity in Work Psychology, and understand how this activity can be a producer of health. The theoretical-methodological framework is based on the Clinic of Activity (Clot, 2010a), a French work clinic that is dedicated to producing methodology and methods that enable workers to develop collective resources for action. The health concept that was adopted is that by George Canguilhem (2009), which conceives health as normative. The research was carried out by undergraduate students from the Institute of Psychology (IPSI), at Universidade Federal Fluminense (UFF) in a supervised Internship which specialized in Work Psychology in the Applied Psychology Service (SPA), and with experience in Non-Mandatory Internship (ENO). A methodological tool was created by forming a discussion group of participants who met face to face, on three occasions. During one of the meetings, a game was proposed as an indirect method of provoking dialogue between the participants. The resource of a field diary was kept throughout the research, used as an instrument to analyze the author's implications with the theme. During the meetings, the tools proved to be important triggers for dialogue, and it was possible to have a debate about the work. An increase in the power to act was experienced through dialogical exchange between the participants, who were able to confront themselves through their own and each other's activities, as well as through individual inner dialogue, which also occurred in the researcher herself. The dialogues highlighted in this research reveal that it was possible to bring up issues that permeated the internship activity, in particular that of the thorns and roses that students encountered along the way, such as 1) the search for autonomy and recognition of work well done, which can be a source of health, and 2) conflicts between the requirements of training in Psychology and the Non-Mandatory Internship, which hinder the development of the activity. A final consideration is that the research produced dialogical resonances about the Psychology internship activities, which reverberated in the author's own training as the work analyst. Therefore, as a result, cues were provided for the production of more possible dialogue about the practices of Work Psychology in contemporary times.

Keywords: Activity Clinic, Internship, Work Psychology, Health.

## SUMÁRIO

<b>Lista de Abreviaturas e Siglas .....</b>	<b>8</b>
<b>Introdução .....</b>	<b>9</b>
<b>1. É transformando o trabalho que a gente o conhece: a perspectiva da Clínica da Atividade .....</b>	<b>14</b>
1.1 Rosas e espinhos de um processo de formação: minha experiência em um estágio psi em Recursos Humanos .....	14
1.2 Nosso referencial teórico-metodológico .....	19
1.2.1 A Clínica da Atividade e a noção de ofício .....	19
1.2.2 O trabalho como operador de saúde .....	22
1.2.3 O novato e o gênero da atividade .....	23
<b>2. O cenário da Psicologia no Campo do Trabalho: as práticas da Psicologia do Trabalho nas Organizações .....</b>	<b>28</b>
2.1 Conflitos nas práticas da Psicologia nas organizações .....	31
2.2 Estágio de graduação em organizações .....	38
2.2.1 Aspectos legais do estágio de estudantes: A Lei nº 11.788/2008 .....	38
2.2.2 O Estágio na Universidade Federal Fluminense .....	40
<b>3. O encontro com as participantes: entre rosas e espinhos .....</b>	<b>42</b>
3.1 Trajetória dos passos metodológicos da pesquisa de campo .....	42
3.2 Diálogos sobre a atividade de estágio em Psicologia do Trabalho .....	47
3.3 Curto e Faço, Curto e Não Faço, Não Curto e Faço, Não Curto e Não Faço no meu estágio .....	48
3.4 A formação psi e os espinhos do estágio em Psicologia do Trabalho .....	57
3.5 Diálogos sobre os diálogos: a atividade dialógica em questão .....	64
3.6 Ressonâncias dialógicas .....	83
<b>4. Considerações finais: pistas para outros.....</b>	<b>88</b>
<b>diálogos</b>	<b>88</b>
<b>Referências bibliográficas.....</b>	<b>91</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>95</b>
Anexo I .....	95
Anexo II .....	98
Anexo III .....	99

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

- (CFP) Conselho Federal de Psicologia
- (CRP) Conselho Regional de Psicologia
- (ENO) Estágio Não-Obrigatório
- (IFRJ) Instituto Federal do Rio de Janeiro
- (IPSI) Instituto de Psicologia
- (NUTRAS) Núcleo de Estudos e Intervenções em Trabalho, Subjetividade e Saúde
- (OMS) Organização Mundial de Saúde
- (PROUNI) Programa Universidade Para Todos
- (RH) Recursos Humanos
- (SAE) Setor de Acompanhamento de Estágio
- (SPA) Serviço de Psicologia Aplicada
- (TCC) Trabalho de Conclusão de Curso
- (TCE) Termo de Compromisso de Estágio
- (TCLE) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
- (UFF) Universidade Federal Fluminense
- (UFRJ) Universidade Federal do Rio de Janeiro

## INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como tema a formação de psicólogos, com foco na experiência vivida em estágios realizados em ambientes de trabalho, na área de Recursos Humanos e outras em que o psicólogo do trabalho atua.

O objetivo principal é analisar a atividade de estágio em Psicologia do Trabalho, e compreender como esta atividade pode ser produtora de saúde.

O referencial teórico – metodológico utilizado é a Clínica da Atividade, uma clínica do trabalho de tradição francesa de estudos sobre o trabalho, desenvolvida em meados dos anos 1990, sob forte influência da abordagem sócio-histórica de Vygotski, da linguística de Bakhtin e da filosofia de Espinosa. Seus principais representantes são Daniel Faïta e Yves Clot, sendo este último o seu principal autor.

A Clínica da Atividade se dedica a produzir metodologia e métodos que possibilitem aos trabalhadores desenvolverem recursos coletivos para a ação, para que sejam, eles mesmos, capazes de transformar o trabalho.

Clot (2007, p.269) define a atividade como *“uma luta entre várias ações possíveis ou impossíveis, mas de todo modo rivais, um conflito real, que a atividade realizada jamais resolve inteiramente”*.

No processo inicial de construção da pesquisa, nossa<sup>1</sup> ideia era nos aproximarmos de psicólogos que atuassem no setor de Recursos Humanos (RH) e, utilizando o método da instrução ao sócia (CLOT, 2010a) entender como lidavam com a questão de demitir pessoas.

Esta escolha ocorreu porque era uma questão que me afetava<sup>2</sup>, devido a minha experiência pessoal trabalhando em RH desde a graduação, e tendo que lidar, ao longo de minha vida profissional, com questões espinhosas - como demitir pessoas.

Contudo, ao longo do percurso do mestrado, o tema foi mudando, até chegarmos a um campo um pouco mais amplo, que foi o estágio em empresas: uma

---

<sup>1</sup> Ao longo do texto, utilizarei “nós”, ou empregarei os verbos no plural, na maior parte das vezes, por considerar que esta dissertação é coletiva, no sentido de que foi construída junto com meu grupo de pesquisa, o NUTRAS. Utilizarei “eu” quando se tratar de uma experiência particular.

<sup>2</sup> Afeto é um conceito do filósofo Espinosa, utilizado pela Clínica da Atividade. Para sua melhor compreensão, recomendamos a leitura da tese de doutorado: “Confiança e autonomia: a circulação de afetos na produção de coletivos autônomos. Uma intervenção em Clínica da Atividade em um grupo de residência de enfermagem no Rio de Janeiro, Brasil”. (SILVA, 2019).

maneira de nos aproximarmos da atuação do psicólogo no campo do trabalho, a partir do olhar do estagiário - um novato na função.

Nosso campo se desenvolveu com os estagiários do Instituto de Psicologia (IPSI) da Universidade Federal Fluminense (UFF), em Niterói/RJ, onde encontramos as participantes de nossa pesquisa: estudantes que realizam ou já realizaram estágio em empresas, no campo da Psicologia do Trabalho, e que estão cursando a disciplina de Estágio Específico em Psicologia do Trabalho. Falaremos a seguir sobre como nos aproximamos do campo, considerando nosso referencial teórico-metodológico.

Para a Clínica da Atividade, a análise das situações de trabalho acontece através de métodos que possibilitem que os sujeitos participem e se engajem na observação e análise, de modo que consigam pensar e falar sobre o próprio trabalho de maneiras diferentes das usuais, para que consigam agir de outra forma. Não nos preocupamos em comprovar ou refutar hipóteses, mas sim, em colocar em análise os conflitos, e possibilitar o debate das divergências, possibilitando movimentos inventivos dos trabalhadores em atividade. Pensamos que os dados não devem ser coletados, mas sim produzidos junto com os sujeitos, por isso, é necessário estar no campo de outro modo. (OSÓRIO DA SILVA, BARROS e LOUZADA, 2011).

Escolhemos como método de pesquisa um grupo de discussão, que se desenvolveu em três encontros com os estudantes de Psicologia em Estágio Não - Obrigatório (ENO), buscando compreender as rosas e espinhos que eles encontram pelo caminho, e que permeiam a experiência de estágio.

Utilizamos esta metáfora das rosas e espinhos para ilustrar a atividade das estagiárias nas empresas. As rosas são as vivências normatizadoras, que produzem saúde no estágio, os espinhos são os impedimentos, que podem causar adoecimento. Ao longo do texto, especialmente na análise, os relatos das estagiárias sobre a experiência de estágio no campo do trabalho nos conduzem através destas vivências, que tanto podem ser floridas como espinhosas.

No primeiro encontro com os estudantes, nos aproximamos do campo, explicando os objetivos da pesquisa, e convidando as pessoas a participarem; no segundo, propusemos um jogo chamado Curtograma (ANDRADE, 2010) apostando que o jogo tem uma característica lúdica, que pode ser disparadora do diálogo. Nesse momento, gravamos e registramos o desenvolvimento dos diálogos, no grupo de

discussão, tomando por referência a ideia do que curtem<sup>3</sup> e não curtem no estágio, assim como sobre o “melhor e o pior dia”. Finalmente, no terceiro encontro, preparamos cartões com trechos transcritos, literalmente, das falas do encontro anterior, para disparar novo debate e colocar a atividade de estágio em Psicologia do Trabalho em análise.

Consideramos relevante abordar este tema, pois o estágio remunerado pode ser uma via importante para a manutenção do aluno no curso de graduação: a bolsa auxílio que, em geral, é paga mensalmente aos estagiários garante a eles uma renda, pode assegurar a permanência destes estudantes na universidade, visto que muitos deles não dispõem de recursos financeiros e têm o estágio como única fonte de renda (PASQUALETO e FONSECA, 2015).

Além da busca por esta renda que o auxilie a se manter financeiramente durante o curso, o estágio é uma oportunidade para o aluno ter contato com a futura profissão e com a possibilidade de ser efetivado na empresa, o que pode despertar uma expectativa de contratação, que faz com que os estagiários, muitas vezes, se sujeitem ao desvio de função e a exploração de sua força de trabalho. Pensando nestas questões, e em como elas podem impactar a saúde de estudantes de psicologia em formação, é que surgiu o interesse no tema desta pesquisa de mestrado.

Muitos estudos têm sido feitos sobre a relação entre saúde e trabalho, nos quais são enfatizados apenas os seus aspectos adoecedores, por isso, o nosso interesse é compreender como o estágio pode operar saúde (OSÓRIO DA SILVA e RAMMINGER, 2014). Interessa-nos compreender como a atividade do estagiário de psicologia, a despeito de seus impedimentos, pode ser operadora de saúde para estes profissionais em formação.

Gostaria de ressaltar que este trabalho – desde o projeto de pesquisa, até chegarmos ao texto que tomou corpo como uma pesquisa de mestrado, foi construído coletivamente, junto com o grupo de pesquisa do qual faço parte, o Núcleo de Estudos e Intervenções em Trabalho, Subjetividade e Saúde (NUTRAS), do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal Fluminense (UFF). O grupo é liderado pela Prof.<sup>a</sup> Claudia Osório da Silva e composto por docentes e estudantes-

---

<sup>3</sup> Curtir é um termo coloquial, mas que atende aos objetivos do jogo proposto. Refere-se a gostar ou apreciar algo, no caso, o que as estagiarias gostam ou não de fazer em seus estágios.

pesquisadores que estão cursando graduação, mestrado e doutorado. O coletivo que formamos possibilita uma análise crítica sobre as pesquisas apresentadas ao grupo, através de uma discussão pautada na qualidade da formação e no rigor da pesquisa científica.

Ao longo dos quatro últimos anos, tenho tido o privilégio de me nutrir com este coletivo tão potente, tempo fundamental para tecer, junto com o NUTRAS, esta colcha de retalhos que agora se transformou em uma dissertação de mestrado. Este texto tem o som de muitas vozes, a escuta atenta de muitos ouvidos, é um trabalho coletivo no sentido mais bonito deste termo: um trabalho escrito a muitas mãos!

No NUTRAS, buscamos compreender os processos de produção de saúde - ou de sua redução - sobre os trabalhadores no contemporâneo, em organizações brasileiras, tanto no serviço público quanto no privado. O conceito de saúde é tomado de Canguilhem (2009) para quem saúde é a possibilidade de criação e recriação de mundos, e de criar novas normas para se viver.

Nossos recursos metodológicos apoiam-se nos conceitos e princípios da Psicologia do Trabalho, em especial os desenvolvidos pela Clínica da Atividade.

Em nossa caixa de ferramentas teórico-metodológica, tecemos um diálogo da Clínica da Atividade com a Análise Institucional Francesa, no qual o principal elo é a proposta de transformar para conhecer: *“O trabalho, entendido como um enigma, desvela-se no seu processo de criação e recriação. Faz-se necessário, então, transformá-lo para conhecê-lo”*. (OSÓRIO DA SILVA, 2016, p.43).

Acreditamos que a pesquisa é implicada, ou seja, nela não cabe apenas analisar o outro, mas a relação do andamento da pesquisa com a história do próprio pesquisador. É entendida como uma produção histórica e social, pois envolve diferentes saberes, crenças, olhares e opiniões, e acontece na surpresa dos encontros, nos afetos, e enquanto nos reinventamos (COSTA e COIMBRA, 2008).

Como a nossa aposta foi pesquisar um campo com o qual sempre estive envolvida, precisei, durante todo este processo de pesquisa e escrita, analisar a minha própria implicação: toda a bagagem que eu trouxe, emocional e conceitual acerca do tema, como ele me mobilizou e influenciou a pesquisa, e como me desenvolvi como pesquisadora, aprendendo com as participantes que, o que eu olhava como problema que impedia a atividade, poderia ser, sob o olhar delas, ferramenta para ação.

Um instrumento utilizado para analisar esta implicação foi o diário de campo, um recurso para o pesquisador colocar suas reflexões - é o “fora-texto” - onde ele



escreve o que ocorre no campo e lhe provoca sentimentos, o que o afeta e pode contribuir como eixo de desenvolvimento da pesquisa, trazendo à tona o diálogo interior do pesquisador com o campo, o saber da experiência, e funcionando como um dispositivo para reconstruir os caminhos percorridos durante a pesquisa.

Desta forma, iniciaremos o primeiro capítulo compartilhando a história de minha experiência pessoal com o tema desta pesquisa, acreditando que compartilhá-la é importante para contextualizar como algumas questões, que a princípio eram pessoais, se tornaram motor para o desenvolvimento desta dissertação de mestrado. Em seguida, apresentaremos os principais conceitos da Clínica da Atividade, que sustentam a nossa pesquisa.

No segundo capítulo, faremos um breve percurso pelo contexto da Psicologia no campo do Trabalho e os conflitos que permeiam esta prática. Também estarão presentes nesta seção alguns esclarecimentos sobre a Lei nº 11.788/2008 – a Lei Federal do Estágio - assim como o modo de funcionamento dos estágios na UFF.

No terceiro capítulo, apresentaremos os passos metodológicos utilizados e também a experiência do trabalho de campo: os encontros com as estagiárias que participaram da pesquisa, através dos quais foi possível analisarmos a atividade de estágio em psicologia do trabalho, e, a partir da atividade dialógica no campo, compreendermos como as estagiárias desenvolvem recursos para a ação.

Finalmente, no quarto capítulo, apresentaremos as discussões sobre os resultados da pesquisa, que, mais do que conclusões, fornecem pistas para outros diálogos possíveis sobre a atividade de estágio em Psicologia do Trabalho.

## **CAPÍTULO 1: É TRANSFORMANDO O TRABALHO QUE A GENTE O CONHECE: A PERSPECTIVA DA CLÍNICA DA ATIVIDADE**

### **1.1. Rosas e espinhos de um processo de formação: minha experiência em um estágio Psi em Recursos Humanos**

Reviver minha trajetória profissional é trazer à tona um período de muitas incertezas, angústias, sonhos e planos para o futuro. Hoje, eu diria para aquela estudante da graduação: “- Calma, tudo vai ficar bem!”. E ficou mesmo!

Foi no quarto período do curso de Psicologia que me tornei estagiária em uma empresa de grande porte, no setor de Recursos Humanos (RH). Minhas atribuições eram voltadas aos processos de Recrutamento e Seleção - prescrição do RH que diz respeito ao processo de encontrar, selecionar e contratar pessoas para ocuparem as vagas disponíveis na empresa.

Eu era uma aluna bolsista PROUNI<sup>4</sup> e ter uma renda era fundamental para minha manutenção no curso, já que tinha que arcar com despesas de transporte, alimentação e material de estudo. Além desta necessidade financeira, havia também a ânsia pela prática profissional, a vontade de vivenciar a realidade da profissão, embora pouco soubesse sobre qual era esta realidade em uma atuação em Recursos Humanos (ainda não havia cursado, na graduação, a disciplina que tratava do tema).

A entrada nesta empresa se deu de uma maneira que, a princípio me pareceu bastante estranha – mas, que depois fez todo o sentido.

Após uma árdua busca por uma oportunidade de estágio, enviando muitos currículos, fui convidada, por telefone, para uma entrevista, na qual a primeira etapa era um teste de informática - o que me intrigou, por se tratar de uma vaga de estágio em psicologia. Este estranhamento se deu porque eu desconhecia quais eram as atribuições do psicólogo do trabalho, e idealizava uma prática mais interventiva e que estivesse a favor dos interesses dos trabalhadores.

---

<sup>4</sup> Programa Universidade para Todos, do Ministério da Educação, que oferece bolsas de estudos, integrais e parciais, em instituições particulares de educação superior.

Compareci à entrevista, e fui recebida pela psicóloga da empresa - ela se apresentou assim<sup>5</sup> - que me explicou que eu faria, inicialmente, o teste de informática, a primeira etapa da seleção.

Fui conduzida a uma sala, onde um técnico de informática me aguardava. Ele me entregou uma folha de prova e me disse que eu deveria criar uma planilha de Excel com alguns cálculos e uma formatação específica, uma apresentação em Power Point, e a correção de um texto, repleto de erros de português, no formato Word.

Primeiramente, corriji o texto, pois era o que parecia mais fácil. Em seguida, tentei criar a apresentação em Power Point e a planilha Excel, tarefas nas quais não obtive sucesso, pois desconhecia estes programas. Muito frustrada - e me questionando se aquilo tudo era realmente necessário - já estava desistindo e indo embora, quando a psicóloga chegou e me informou que eu deveria acompanhá-la para outra sala. Lá chegando, respondi a uma bateria de testes, como os de raciocínio lógico, memória e atenção. Olhei em volta, havia outras pessoas ali, e me perguntei se elas seriam meus “concorrentes”. Será que estavam tão desconfortáveis quanto eu? Em seguida, houve uma entrevista na qual a psicóloga me fez várias perguntas pessoais<sup>6</sup> na frente dos demais candidatos, e eu respondi, constrangida, enquanto todos escutavam minhas respostas, e depois, eu as deles.

O processo seletivo durou a manhã inteira, e, quando acabou, após esta bateria de testes e entrevistas, já passava da hora do almoço. Ao longo daquele dia, eu só conseguia pensar em como seria, depois de tanto procurar por um estágio, ser aprovada para trabalhar em uma empresa que selecionava futuros psicólogos investigando o quanto conheciam de informática, ou se sabiam resolver questões lógico-matemáticas.

Este longo e cansativo processo seletivo me leva a um paradoxo: se estágio é um processo de formação, no qual as empresas supostamente cumprem seu papel de responsabilidade social, dando um retorno à sociedade ao contribuir com a formação dos cidadãos, porque um estudante, sem experiência anterior, tem que

---

<sup>5</sup> A psicóloga era, na verdade Analista de RH. De fato, tinha formação em psicologia, mas é comum que as empresas contratem psicólogos, exigindo CRP ativo, mas registrem nas carteiras de trabalho funções como assistentes, analistas ou coordenadores de RH.

<sup>6</sup> Perguntas que são intimidadoras, e até mesmo podem ser consideradas discriminatórias, tais como: “É casada? Tem filhos? Pretende ter? Já fez cirurgia? Faz tratamento psiquiátrico? Toma remédio controlado? Qual é seu maior defeito?”. Estas, e outras perguntas faziam parte de um questionário padronizado e eram feitas a todos os candidatos às vagas de emprego, e, a depender das respostas, poderiam aprová-los ou reprová-los.

passar por uma seleção deste tipo? Estariam as empresas mais preocupadas em encontrar qual estagiário pode contribuir mais, do que com quais contribuições ela pode oferecer ao aluno e à sociedade? Esta foi uma questão levantada por Neto (2019) e com a qual me identifico ao relembrar minha experiência pessoal na busca por um estágio.

Para minha surpresa, no dia seguinte, a psicóloga da empresa me ligou, dizendo que eu havia sido reprovada no teste de informática, contudo, caso eu me interessasse, ela me daria uma segunda chance e eu poderia refazer o teste.

Eu disse a ela que sim, tinha interesse, e ela me pediu que comparecesse à empresa na manhã do dia seguinte. Apesar do processo seletivo ter sido uma experiência desagradável, meu interesse em ter contato com a profissão, além da necessidade financeira, me motivaram a tentar novamente conseguir a vaga. Naquela noite, por horas consecutivas, consultei a internet, na tentativa de aprender a fazer planilhas no Excel e apresentações em Power Point.

Compareci à empresa novamente, refiz o teste de informática e fui aprovada para a vaga. Passada a euforia inicial de ter sido aceita para trabalhar em uma empresa de grande porte e bem estruturada, logo percebi que agora estava do outro lado: eu era a psicóloga<sup>7</sup> que selecionava pessoas através de testes de raciocínio e de informática.

O que eu pensava à época, é que eu fazia com que aquelas pessoas em busca de um emprego sentissem o mesmo desconforto que senti quando estava participando do processo seletivo naquela empresa. E, do modo como tudo era padronizado e engessado, havia pouco, ou nenhum espaço, para que eu pudesse, sozinha e sendo apenas uma estagiária, transformar algo naquela situação de trabalho.

Não posso deixar de reconhecer que aquela foi uma experiência importante para meu desenvolvimento pessoal e profissional, porém, foi uma atuação permeada de angústias e questionamentos sobre minha formação e futuro como psicóloga.

Sentia que aquele era um estágio com um viés muito administrativo e distante do que buscava: em uma jornada diária de seis horas trabalhadas, minha rotina era receber e triar currículos - classificando-os por função, ou desclassificando-os quando

---

<sup>7</sup> Em meu dia a dia no estágio, agia como uma profissional já formada, já que conduzia os processos seletivos sozinha. Os candidatos às vagas não sabiam que eu era estagiária.

não se encaixavam no perfil buscado pela empresa - e a partir daí, selecionar as pessoas para concorrer às vagas em aberto, o que significava entrar em contato com os candidatos, agendar e conduzir entrevistas, aplicar e corrigir testes psicológicos, e, finalmente, definir quem estava apto ou inapto para preencher as vagas.

Quando não estava realizando estes processos seletivos, alimentava planilhas de indicadores e resultados, de movimentação de vagas e auxiliava na elaboração de treinamentos. Além disso, sempre que necessário, auxiliava o setor de Departamento Pessoal, quando a demanda de trabalho deste setor estava muito alta.

Dentre todas as minhas atribuições nesta empresa, havia uma que era a mais difícil de executar: entrevista de desligamento, um procedimento que deveria ser realizado por mim, imediatamente após o trabalhador saber que havia sido demitido.

Normalmente, a comunicação da demissão era feita pelo gerente da área responsável, que não dava maiores explicações, e mandava a pessoa “procurar o RH”. Quando o trabalhador chegava ao RH, estava angustiado e querendo saber o motivo da demissão. Geralmente eu não tinha conhecimento destes motivos e, mesmo que soubesse quais eram, não poderia dizer a ele. O que me era prescrito fazer era uma série de perguntas sobre a opinião que o trabalhador tinha da empresa. Ele tinha que me dar estas respostas, a despeito da angústia que sentia naquele momento, muitas vezes expressa por revolta ou choro.

Esta era uma atribuição minha, mesmo sendo apenas uma estagiária, e muitas vezes tive que realizar esta entrevista com meus colegas do setor administrativo, que eram pessoas que dividiam o mesmo espaço de trabalho, almoçavam comigo e com quem eu confraternizava nos eventos e festas da empresa.

Ao longo deste percurso de estágio, me sentia cada vez mais distante do que eu acreditava ser uma atuação em psicologia: idealizava uma prática transformadora, na qual eu tivesse autonomia para atuar e pudesse fazer a diferença no local de trabalho, mesmo sendo estagiária. Ao contrário, o que eu sentia, por exemplo ao realizar uma entrevista de desligamento, era que estava trabalhando apenas para atender as demandas da empresa, procurando levantar dados em um momento tão delicado, pouco importando o sofrimento dos trabalhadores.

Durante esta experiência de estágio, comecei a cursar a disciplina Comportamento Humano nas Organizações, que nós, da Psicologia, cursávamos junto com os alunos do curso de Administração. Um indicativo de que no setor de RH

existem profissionais de outras áreas, além da Psicologia, o que pode gerar algumas tensões relativas à definição do que é pertinente à profissão de psicólogo.

Neste período de estágio, por se tratar de um ENO, não havia em sala de aula no meu curso de Psicologia um espaço para supervisão, que era uma prerrogativa dos estágios obrigatórios. Minha supervisora de estágio era a Analista de RH da empresa, formada em psicologia, que me dava o suporte que conseguia, considerando o volume de trabalho: um suporte focado na resolução de problemas práticos da rotina de trabalho.

Não havia no estágio, ou na universidade, um espaço no qual eu pudesse partilhar as angústias e preocupações de uma profissional em formação. O que acontecia com frequência, era que me reunia com outros colegas da graduação que também estagiavam em RH, e fazíamos ali, nos intervalos das aulas, as nossas reuniões: momentos nos quais compartilhávamos uns com os outros sobre as rosas e espinhos da profissão.

Movida por esta necessidade de um espaço para elaborar minhas frustrações profissionais, iniciei, na época, a minha psicoterapia pessoal. Estava me sentindo adoecida, desmotivada, e vivenciando a experiência de um trabalho sem sentido. Além da frustração sobre os tipos de tarefas, havia a pressão por prazos para “fechar as vagas”<sup>8</sup> e esta pressão acabava afetando o meu rendimento acadêmico, já que mal tinha tempo para estudar para as provas, e quando tinha, estava tão exausta que sentia que estava deixando os estudos em segundo plano - uma contradição imensa, pois o estágio deveria ser um complemento para a minha formação, e não um empecilho.

Enfim, aquela tão sonhada oportunidade de aprendizado e crescimento profissional, que eu imaginava que teria ao conseguir um estágio, se mostrou uma experiência desagradável e adoecedora. Eu não dispunha de um espaço coletivo para discutir meu trabalho, como, por exemplo, orientações sobre como acolher a demanda emocional da pessoa demitida, no momento em que eu realizava a entrevista de desligamento. Afinal, perder o emprego é um acontecimento que pode mobilizar muitas angústias.

Minha percepção era de que, apesar de ser estagiária de psicologia, eu desempenhava as mesmas funções de um profissional formado, com as mesmas

---

<sup>8</sup> Expressão usada no RH, quando há uma vaga em aberto, há um prazo para que ela seja preenchida, fechada.

cobranças e prazos, mas, com a diferença de que era remunerada com bolsa auxílio - e não salário - e, ao invés de um contrato de trabalho com carteira assinada, havia um contrato de estágio, sem vínculo empregatício. Isso tudo com o agravante de que eu ainda era uma estudante em formação, sem suporte emocional ou supervisão para lidar com algumas demandas difíceis do estágio, como as demissões.

Permaneci neste estágio pelo período de dezoito meses, me graduei, e entre idas e vindas, continuei atuando no RH de empresas privadas, sempre às voltas com estas questões: por que psicólogos são contratados para serviços administrativos, que poderiam ser executados por profissionais com outra formação? Por que, em algumas empresas, o psicólogo, ou pior, o estagiário de psicologia, é o responsável por dar a notícia da demissão? Onde os estagiários encontram o tão necessário espaço para supervisão, já que nas empresas mal se tem tempo para cumprir os prazos apertados, o que dirá oferecer supervisão aos seus estagiários?

E outras dúvidas surgiram ao desenrolar desta pesquisa, tais como: O que norteia o trabalho do estagiário, que é um novato? Como se dá o acesso do novato aos recursos coletivos que já existem na história daquele ofício?

Estas foram as questões que suscitaram o interesse por esta pesquisa, e, em uma aposta coletiva durante as nossas reuniões no NUTRAS, optamos por realizar o nosso campo na Universidade Federal Fluminense (UFF) em Niterói, junto aos estudantes de psicologia que estavam estagiando em empresas - muitos deles em RH, mas também em outras áreas - e fazem parte de um grupo de supervisão de ENO.

Desse modo, no subitem seguinte, abordaremos os referenciais teóricos e metodológicos que sustentam nossos estudos.

## **1.2. Nosso referencial teórico-metodológico**

### **1. 2.1 – A Clínica da Atividade e a noção de ofício**

Começamos por definir as diferenças entre atividade realizada e o real da atividade. A atividade realizada nós podemos ver, observar e descrever. Mas, conforme afirma Clot (2010b, p.209) citando Suzanne Picaud: *“o homem não se manifesta somente naquilo que ele faz, mas frequentemente e, sobretudo, naquilo que ele não faz”*. Desta forma, o real da atividade é:

(...)aquilo também que não se pode fazer, aquilo que não se faz, que gostaríamos de ter feito, é aquilo que guardamos no estômago, é a atividade (re)engolida, impossível, as atividades suspensas, as atividades impedidas. Não foi realizado, mas faz parte da atividade. É por isso que podemos dizer que a atividade realizada não tem o monopólio do real da atividade, o real da atividade é muito mais vasto que a atividade realizada. (CLOT, 2010b, p.226).

Desta vez citando Vigostki, Clot (2010b, p. 226) nos diz que: *“o homem é pleno a cada minuto de possibilidades não realizadas”*. E são justamente estas possibilidades não realizadas que são fonte de desenvolvimento da atividade.

Para a Clínica da Atividade, o trabalho não é uma atividade entre outras, pois *“Exerce na vida pessoal uma função psicológica específica que se deve chegar a definir. E isso, precisamente, em virtude de ser ele uma atividade dirigida”*. (CLOT, 2006, p. 12).

A atividade é dirigida a outrem – aos pares, aos chefes –, é também dirigida ao objeto de trabalho; e dirigida ao que Bakhtin chama de sobredestinatário. Um destinatário ‘de segurança’ que, no caso da atividade de trabalho, é o ofício. (OSÓRIO DA SILVA e RAMMINGER, 2014, p.4755).

Segundo Clot (2011, p. 73) *“o ofício é o fiador coletivo da atividade pessoal, a história que prossegue ou se detém através de mim, a história que eu consigo, ou não, fazer minha ao incluir nela alguma coisa de mim”*.

Sendo assim, a história de um ofício não pertence a ninguém em particular, mas todos devem se sentir responsáveis por ela. O ofício não existe somente entre os profissionais, mas em cada um deles.

O ofício não é apenas uma prática, uma atividade, ou uma profissão. Em uma definição psicológica, podemos afirmar que ele é, ao mesmo tempo, pessoal, interpessoal, impessoal e transpessoal. Estas várias vidas simultâneas é que tornam possíveis o seu desenvolvimento.

A dimensão impessoal do ofício, é aquela que diz respeito à prescrição: são as tarefas pontuais, definidas, aquelas que constam nos manuais da empresa como descrição de cargo, que espera-se que sejam cumpridas à risca, e que sustentam o ofício em cada situação singular, que o mantém e o codifica.



A prescrição, indispensável para que os trabalhadores possam exercer seu ofício, é importante, mas é preciso que ele também esteja vivo em suas outras dimensões:

(...) ele vive também – ou morre – entre profissionais e em cada um deles na motricidade dos diálogos em que se realizam, ou não, as trocas intrapessoais e interpessoais sobre o real do trabalho. Os profissionais envolvidos na atividade são diretamente responsáveis por essa vida. Trata-se do trabalho coletivo para realizar a tarefa e repensá-la coletivamente na atividade conjunta. (CLOT, 2010a, p. 290).

Já na dimensão transpessoal está o gênero profissional: é ele quem detém a história e a memória do ofício, que pode ou não ser mantida e renovada, dependendo do trabalho coletivo que a assegure. Esta memória, que não pertence a ninguém, está disponível para todos e para cada um, atravessando gerações e cada profissional. (CLOT, 2010a).

O trabalhador precisa sempre respeitar este patrimônio, mas também dialogar com ele, colocar algo de si, dar vitalidade para desenvolver o ofício. Quando há controvérsia, debate, há renovação tanto da dimensão transpessoal, quanto da impessoal, modificando-as.

Clot (2013) nos lembra que compete ao coletivo de trabalho o cuidado com o gênero profissional:

A história transpessoal do ofício que cada um traz em si é objeto do “ofício ao quadrado”, esse “segundo ofício” que não vive senão graças ao coletivo de trabalho que assume ou não a função de cuidado do gênero. (CLOT, 2013, p. 6).

Contudo, quando o gênero é maltratado, e o sujeito deixa de se reconhecer naquilo que faz, a atividade se desestabiliza, fica impedida.

Para que haja ofício, é necessário que o sujeito faça parte de uma comunidade profissional, cuja história coletiva sempre corre o risco de ser apagada. A única garantia de que ela seja transmitida, é que os trabalhadores a reconheçam como algo que merece ser mantido:

Em resumo, nessa função, o ofício é, na atividade, um instrumento, ao mesmo tempo, técnico e psicológico para cada sujeito. Ele é, simultaneamente, relativo ao objeto trabalhado, a si mesmo, e aos outros. (CLOT, 2010a, p. 287).

### 1.2.2. O trabalho como operador de saúde

O reconhecimento do trabalho bem feito é que produz saúde: há reconhecimento quando o trabalhador reconhece, por ele mesmo, que faz um trabalho do qual pode se orgulhar: “*Os critérios do ‘bem feito’ são fabricados continuamente na dinâmica do ofício, na permanente construção e reconstrução do gênero de atividade profissional.*” (OSÓRIO DA SILVA e RAMMINGER, 2014, p.4757).

Não se trata, de forma alguma, de o sujeito ser reconhecido pelo seu superior hierárquico – este seria um reconhecimento falseado:

Isso porque o fundamento do reconhecimento, que apressadamente tem sido entendido como um reconhecimento pelo outro, sustenta-se na possibilidade de se encontrar naquilo que se faz. Ele se prende à verificação, repetida por várias vezes, de que podemos nos reconhecer em alguma coisa que transcende as circunstâncias. Quando não podemos mais responder por essa alguma coisa, mantendo assim a autoridade sobre nosso trabalho, nós nos perdemos. O bem feito indicado por uma tradição profissional viva é então o norte do "bem estar". Alguma coisa, e não apenas algum outro: é aí que se encontra a fonte dessa vitalidade "deliberada", indispensável para assumir o trabalho real da organização da atividade na situação concreta de trabalho. Ao contrário do que se continua a pensar, em muitas empresas, nenhuma organização oficial do trabalho pode fazê-lo pelos trabalhadores. Essa vitalidade "deliberada" construída nas condições do "trabalho bem feito" pelos coletivos é verdadeiramente instituinte, se de fato a levamos a sério. (CLOT, 2013, p.9).

Quando afirmamos que o trabalho bem feito produz saúde, nos referimos à noção de saúde de Canguilhem (2009), que afirma que a principal característica humana não é a capacidade de adaptar-se ao meio, mas sim de criar um meio para viver. É a possibilidade de criar e recriar mundos, de instituir novas normas de vida frente às “infidelidades do meio”, ou seja, em um mundo sempre em transformação. (OSÓRIO DA SILVA e RAMMINGER, 2014). O sujeito normativo é capaz de transgredir as normas, ultrapassando-as, instituindo novas normas, em novas situações.

Assim, podemos afirmar que saúde não quer dizer ausência de doença, nem tampouco é o estado de perfeito bem-estar físico, mental e social defendido pela Organização Mundial de Saúde (OMS). No conceito de Canguilhem, saúde refere-se à experiência de um corpo singular, e à noção de normatividade como possibilidade de instituir novas normas frente às imprevisibilidades da vida (RAMMINGER, 2008).

Podemos afirmar que o trabalho opera saúde quando os trabalhadores podem agir sobre ele:

Ao contrário das aparências, não somos nada adaptados a viver em um contexto já dado. Somos feitos para fabricar contextos para neles vivermos. Uma vez que essa possibilidade esteja diminuída, e principalmente se ela desaparece de modo continuado, não vivemos, apenas sobrevivemos, submetidos que estamos aos contextos profissionais, sem poder verdadeiramente nos reconhecer naquilo que fazemos. E não é raro que aí percamos a saúde antes mesmo de "fazermos" uma doença. Diremos, então, agora que a luta contra as "doenças do trabalho" consiste menos em suprimir as doenças e mais em cuidar da saúde, ou seja, desenvolver "entre as coisas" relações que não surgiriam sem nós, que são o produto da atividade humana. (CLOT, 2013 p.5.).

### **1.2.3 O novato e o gênero da atividade**

As participantes de nossa pesquisa são estudantes de psicologia e estagiárias em Psicologia do Trabalho. São jovens entre 23 e 26 anos, sem experiência anterior de estágio - são novatas no ofício.

Por isso, entendemos que, ao nos propormos a realizar um campo com elas, acreditávamos que poderíamos provocar algo de potente, no sentido de fazê-las dialogar - individual e coletivamente - com esta situação de serem novatas, e permitirem-se questionar sobre suas práticas, num movimento dialógico que, acreditamos, pode provocar o desenvolvimento nas situações de trabalho.

O novato é aquele que, inexperiente, está começando a se apropriar das prescrições e regras de um ofício. E, por isso mesmo, como afirma Delgoulet (2015), diante de uma nova situação de trabalho, o novato tem uma chance preciosa de estranhar as regras e questioná-las, antes de se apropriar do gênero profissional e lhe conferir o seu estilo.

Esta concepção do novato interessa enormemente à nossa pesquisa, se pensarmos no estranhamento que vivenciam as estagiárias que chegam ao local de estágio, em uma situação de trabalho repleta de novidades, conflitos com a falta de tempo e excesso de trabalho, assim como conflitos sobre o lugar que o psicólogo ocupa nas empresas.

Clot (2010a) nos conduz pelas aventuras e desventuras do novato em seu percurso rumo à apropriação do ofício. Inexperiente, ele dispõe apenas da prescrição - a dimensão impessoal da tarefa - como único recurso acessível para realizar o seu trabalho. Contudo, logo se depara com obstáculos que o colocam em conflito com a impessoalidade das prescrições, visto que estas não dão conta dos desafios e das surpresas que surgem no desenrolar de suas tarefas.

Logo, a prescrição valiosa que lhe serviu de ponto de partida, passa a ser insuficiente, causando-lhe um conflito ao mesmo tempo difícil e indispensável para seu desenvolvimento.

A mera imitação dos mais experientes naquele ofício não é suficiente, pois o novato só poderia copiar o que é observável, já as particularidades das ações, o caminho subjetivo percorrido pelo experiente para chegar até ali, não é acessível: “*É impossível reproduzi-los imediatamente porque só podem formar-se com base em suas próprias ações repetidas nas quais eles acabarão por se decantar*”. (CLOT, 2010a, p. 295).

Além do mais, ambos estão em momentos diferentes - para o mais experiente, aqueles problemas já foram superados, enquanto para o novato, tudo ainda é um enigma a ser desvendado.

O conflito se instaura entre o ofício impessoal – a prescrição – e o ofício pessoal, exercido por cada trabalhador que o rodeia. O novato se dirige a cada um para buscar orientações, e, ao invés de consenso, percebe contradição nos depoimentos.

Contudo, o que à primeira vista parece ser um problema, é a própria solução: ao comparar a atividade dos seus colegas, e mesmo as diferenças nela, o novato adquire a vantagem de se aproveitar desta troca de experiências, entrando em contato com a dimensão interpessoal do ofício.

Tal comparação permite a conjugação. Quase no sentido gramatical do termo, ela autoriza- sobretudo, ao ser capaz de tirar proveito da troca e do diálogo entre amigos- a declinação da atividade, segundo as circunstâncias. Dizendo de outra maneira, o novato supera a dificuldade ao utilizar os recursos interpessoais do ofício. (CLOT, 2010a, p.296).

Neste momento, a prescrição, antes tão preciosa, se torna um obstáculo a ser superado, pois não ajuda o novato a compreender como fazer o que os outros fazem - cada um à sua maneira – o que o leva a estudar seus colegas, distinguindo-os e comparando-os na execução das tarefas, até que possa descobrir “(...) *o diapasão comum que lhes serve de referência, o gabarito das ações que cada um retoca à sua maneira, as obrigações nas quais eles se reconhecem juntos*” (CLOT, 2010a, p. 296).

Agora, a passagem que se dá é da dimensão interpessoal para a transpessoal, e isso ocorre quando o novato se dá conta de que os atalhos necessários para a realização das tarefas não estavam prescritos.

Se no início ele achava que o caminho para a aprendizagem era a imitação, após apreender a interpessoalidade do ofício, avança, e percebe que os previsíveis genéricos da atividade podem ajudá-lo a lidar com os imprevistos das tarefas. Cada vez mais, ele pode se reconhecer em algo, de uma maneira autônoma de seus pares: entende que o ofício é de cada um, mas sem confundir - se com os outros; apreende a dimensão transpessoal do ofício - o gênero da atividade-, que se torna sua, mas da qual não é dono:

E, finalmente, este ofício transpessoal, objeto de investigação e de pesquisa, transforma-se em meio de agir no real, em instrumento de ação. Ele era fonte de ações a tentar, mas agora está a serviço de metas, durante muito tempo fora de alcance. (CLOT, 2010a, p. 296).

Ainda sobre o gênero da atividade, Clot (2014) afirma que:

É a parte subentendida da atividade, o que os trabalhadores de um dado meio veem e sabem, esperam e reconhecem, apreciam ou temem; o que lhes é comum e o que os une sob as reais condições de vida; o que eles sabem dever fazer graças a uma comunidade de avaliações pressupostas, sem que seja necessário re-especificar a tarefa cada vez que ela se apresenta. É como “uma palavra passe” ou um atalho conhecido apenas por aqueles que pertencem ao mesmo horizonte social e profissional. Estas avaliações comuns subentendidas ganham, nas situações incidentais, um significado particularmente importante. Com efeito, para serem eficazes, são económicas e muito frequentemente não são sequer enunciadas. Entraram na carne dos profissionais, pré organizam-lhes as operações e a conduta, estão de certo modo soldadas às coisas e aos fenómenos correspondentes. É por isso que não requerem formulações verbais específicas. (CLOT, 2014, p.96).

Contudo, o gênero é constituído de uma estabilidade sempre transitória, *“(...)constantemente submetido à prova do real; não somente obrigação a respeitar, mas também recurso a renovar e método a ajustar.”* (CLOT, 2010a, p.125).

Assim, quando os trabalhadores finalmente dominam o gênero, passam, por sua vez, a retrabalhá-lo, ajustando-o e aperfeiçoando-o, em um movimento de criação estilística. Ao estilizar o gênero, o trabalhador permite que ele mantenha-se funcionando, transformando - o e desenvolvendo-o.

É esse processo de metamorfose dos gêneros, promovidos à categoria de objeto da atividade e recebendo novas atribuições e funções para agir que conserva a vitalidade e a plasticidade do gênero. Os gêneros continuam vivos, graças às recriações estilistas. Mas, inversamente, o não domínio do gênero e de suas variantes, impede a elaboração do estilo. Servir-se com certa liberdade dos gêneros implica sua refinada apropriação. (CLOT, 2010a, p. 126).

Cada trabalhador confere ao gênero coletivo seus próprios retoques, assim, o conceito de estilo é entendido como o retrabalho dos gêneros em situação.

Por isso, a importância do diálogo entre profissionais, já que torna o gênero visível e discutível, ao colocar cada indivíduo em contato com a sua própria atividade, e a dos demais.

O estilo pode ser entendido como um modo singular de colocar em prática o processo de renovação do gênero. Quando o trabalhador alcança o domínio do gênero, é capaz de fazer modificações nele, imprimindo o seu estilo:

O estilo individual é, antes de mais nada, a transformação dos gêneros na história real das atividades no momento de agir em função das circunstâncias. Mas, desse modo, aqueles que agem devem ser capazes de servir-se do gênero ou, mais rigorosamente, manipular com destreza as diferentes variantes que animam a vida do gênero. Os gêneros continuam vivos, graças às recriações estilísticas. Mas inversamente, o não domínio do gênero e de suas variantes impede a elaboração do estilo. Servir-se com certa liberdade dos gêneros implica sua refinada apropriação. (CLOT, 2010a, p. 126).

Utilizando o método da autoconfrontação cruzada, Clot (2010a) aposta em uma possibilidade de aperfeiçoamento do gênero, que seja capaz de possibilitar que novas variantes sejam validadas coletivamente.

Ao propor uma análise da atividade Clot (2010b) afirma que os trabalhadores são os protagonistas da análise do trabalho, e os responsáveis pelas mudanças que produzem.

Neste sentido, afirma que não é preciso cuidar das pessoas, e sim do trabalho. Dizendo de outro modo: é cuidando do trabalho que se pode cuidar das pessoas. Transformar as situações de trabalho, favorecendo que o trabalho bem feito seja recurso e resultado em um processo permanente de desenvolvimento dos ofícios e dos coletivos.

Quando digo cuidar do trabalho, em francês, tem um duplo sentido: transformar o trabalho, mas também, em francês, fazer um bom trabalho, é a qualidade do trabalho bem feito que é uma fonte de saúde. E, poderíamos dizer, para que a organização do trabalho apreenda no vivo que os trabalhadores são seres humanos responsáveis por aquilo que fazem, o que não é fácil de ser colocado em evidência e é essa a ideia, fazer com que a organização leve em conta que os trabalhadores são seres humanos responsáveis por aquilo que fazem. Para que eles apreendam isso em toda sua importância é necessário fabricar métodos que mostrem isso, fabricar métodos que mostrem que os trabalhadores são capazes de transformar a situação de trabalho (CLOT, 2010b, p. 222).

A seguir, no capítulo 2, apresentaremos uma breve contextualização da Psicologia no campo do trabalho, e os conflitos que permeiam a prática neste campo.

## **CAPÍTULO 2. O CENÁRIO DA PSICOLOGIA NO CAMPO DO TRABALHO: AS PRÁTICAS DA PSICOLOGIA DO TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES**

De acordo com Bendassolli (2011), a importância que hoje se dá ao trabalho é uma construção do pensamento ocidental, fomentada por aspectos históricos, econômicos e políticos. O surgimento da sociedade industrial exerceu grande influência nesta valorização: *“A elevação da importância do trabalho deu-se, a partir da industrialização, não só no plano econômico, mas, sobretudo moral e político, como também no ideológico”* (BENDASSOLLI, 2011, p. 75).

Ainda de acordo com o autor (2011, p.75) a psicologia se apropriou do trabalho: *“Apropriar-se, nesse caso, equivale a dizer que a psicologia entrou em um campo já constituído, recortando-o em função de interesses teóricos e pragmáticos específicos”*.

A literatura aponta alguns caminhos possíveis para compreendermos, didaticamente, a evolução desta inserção.

Coelho-Lima, Costa e Yamamoto (2011) afirmam a existência de três diferentes abordagens de psicologias do trabalho - em três momentos distintos - nos quais elas foram se constituindo, de acordo com o período histórico.

A primeira, a Psicologia Industrial, remonta ao final do século XIX. Neste período, o psicólogo era um psicotécnico, que realizava seleção e treinamento de pessoal, através do uso de testes psicológicos, sob orientação behaviorista, e principalmente em empresas ferroviárias.

O trabalho da Psicologia nas fábricas era o de seleção de pessoas, utilizando a investigação psicológica para, a partir do modelo taylorista, buscar por aptidões humanas específicas e necessárias para cada tarefa - como força, rapidez e percepção.

Já a segunda abordagem – a Psicologia Organizacional, cujo nome remete a um momento em que as empresas estavam sendo rebatizadas como “organizações”, incluiu uma dimensão social –, de solidariedade e coletividade, através de ações com grupos. Sua concepção é de um sujeito social, mas também cognitivo, especialmente da abordagem cognitivo experimental.

Em termos de categorias de ação, a psicologia organizacional, especialmente a influenciada pela tradição norte-americana de psicologia social individualista (Farr, 1996), foca em comportamentos discretos, mensuráveis



e passíveis de serem submetidos a relações de causa e efeito em constructos hipotético-dedutivos em desenhos quase experimentais e correlacionais. O que se visa é o desempenho eficaz. (BENDASSOLLI, 2011, p.78).

Apesar de sua preocupação social, não houve uma ruptura com a Psicologia Industrial, já que o foco central ainda se baseava na questão da produtividade no trabalho.

Por fim, a Psicologia do Trabalho – a mais recente - remonta a meados do século XX, abrangendo múltiplas abordagens, e baseia-se na concepção do trabalho como uma atividade não limitada ao conceito de emprego. Nela, o foco não é a eficiência ou produtividade do trabalhador, e sim a relação entre a vida psíquica e trabalho, elemento este de central importância na estruturação psíquica dos indivíduos.

Influenciada pela Psicologia Social Crítica, concebe o trabalho como uma construção histórica e social, e seu aspecto principal é “*o estudo e a compreensão do trabalho humano em todos os seus significados e manifestações*”. (LIMA, 1994, p. 53 apud COELHO-LIMA, COSTA e YAMAMOTO, 2011). Podemos situar nesta “terceira psicologia” as clínicas do trabalho, e dentre elas, a Clínica da Atividade.

Apesar desta tentativa didática de periodização, os autores alertam para o fato de que é impossível traçar uma linha do tempo na história da Psicologia do Trabalho, pois cada fase é constituída em um dado momento histórico, e o surgimento de uma não significa o desaparecimento das demais. Em cada momento histórico e social, estas “fases” interagem, estabelecendo uma dinâmica de interação e levando a uma maior complexidade na compreensão do desenvolvimento desse campo.

Vamos retomar aqui a Psicologia Organizacional, pois é nela que se configura o campo onde encontramos as participantes de nossa pesquisa.

As raízes da Psicologia Organizacional localizam-se no final do século XIX, em 1889, quando Luigi Patrizi criou o Laboratório de Psicologia do Trabalho, em Modena, Itália. No século XIX, nos anos 1890, Kraepelin, na Alemanha, e Mosso, na Itália, pesquisaram acerca dos aspectos psicofisiológicos relacionados à fadiga e trabalho. Dois psicólogos experimentais - ambos alunos de Psicologia de Wilhelm Wundt<sup>9</sup> na

---

<sup>9</sup> Fundador da psicologia experimental, Wundt criou o primeiro laboratório de psicologia no mundo, em 1879.

Universidade de Leipzig - foram pioneiros nesta área: Walter Dill Scott<sup>10</sup> e Hugo Münsterberg.

O primeiro publicou, em 1903, o primeiro livro que fez relação entre a Psicologia e Publicidade: *The theory of advertising*, tornando-se referência no campo da psicologia publicitária e na seleção e gestão de recursos humanos. Já o segundo, Hugo Münsterberg, publicou, em 1913, um livro que é considerado a primeira referência da Psicologia Industrial: *Psychology and industrial efficiency*, cujo interesse era justamente a psicologia aplicada ao trabalho, pela qual, através do uso dos testes psicológicos para seleção de pessoal, almejava o melhor ajuste das pessoas aos cargos nas indústrias.

Não temos a pretensão de nos aprofundarmos na história da Psicologia Organizacional, o que buscamos aqui é uma breve contextualização, visto que o trabalho e as organizações, de alguma maneira, estão presentes na vida de todos nós. A dinâmica do trabalho e a maneira como ele se manifesta em cada organização, pode afetar as relações humanas, o bem-estar, e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Por isso, a Psicologia, que vem tradicionalmente se ocupando e intervindo sobre os fenômenos do trabalho, compreendeu que, para se aproximar destas questões, precisava olhar para o ser humano integral: o homem e suas relações, criadas dentro das organizações (ZANELLI e BASTOS, 2014).

A noção de organização a que se referem os autores, é ampla e não se limita àquelas de produção de bens, inclui também a prestação de serviços – de hospitais a sindicatos.

O psicólogo nas organizações tem como missão:

(...) explorar, analisar, compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos, e das organizações, em um mundo crescentemente complexo e em transformação, construindo a partir daí estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e reestabelecer a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas. (ZANELLI e BASTOS, 2014, p.467).

---

<sup>10</sup> Walter Dill Scott: Arquivos da Northwestern University (2009). Disponível em: <http://exhibits.library.northwestern.edu/archives/exhibits/presidents/scott.html> .Acesso em 14 de novembro de 2019.

Apesar desta definição, aparentemente clara e unívoca, apresentada pelos autores, a prática do psicólogo nas organizações é historicamente permeada de críticas e conflitos, como veremos a seguir.

## **2.1 Conflitos nas práticas da Psicologia nas organizações**

Em discussão sobre a formação do psicólogo do trabalho, feita na década de 1980, o mesmo Zanelli (1986) fazia uma crítica à formação em psicologia, que daria a este campo de prática pouca atenção, considerando principalmente a carga horária das disciplinas mas também a consistência dos conteúdos. Como efeito teríamos, entre os/as estudantes e profissionais da área, uma hipervalorização da psicologia clínica em detrimento da Psicologia do Trabalho.

Na mesma década, Codo (1989), publicou artigo em que avaliava que, malgrado a importância do setor econômico para a sociedade, o psicólogo que atuava nas indústrias era malvisto pelos próprios psicólogos, e que faltava ao psicólogo uma visão crítica sobre suas possibilidades de atuação.

(...) quanto mais cresce a importância da indústria na sociedade contemporânea, mais crescem as críticas que a Psicologia, principalmente no âmbito acadêmico, faz à atuação do psicólogo na indústria. Embora seja muito difícil operacionalizar essas formulações, sente-se claramente que os professores e alunos da Psicologia referem-se a esta especialidade como uma irmã menor da Psicologia, um misto de asco e comiseração comum à mãe (prendada) que se refere a uma filha que se prostituiu (CODO, 1989, p. 194).

O autor aponta a crítica ao psicólogo que atua na indústria como aquele que desvia seu curso do nobre objetivo de fazer o homem mais feliz. Atuando em áreas como seleção e treinamento, buscando à época 'o homem certo para o lugar certo', o psicólogo se tornaria um instrumento a mais de exploração do trabalhador.

Codo (1989) questiona essa posição acusadora como sendo ingênua e acovardada. Afirma que a neutralidade das práticas não existe em nenhuma especialidade e que aqueles que criticam deveriam colaborar para criar novas possibilidades de atuação nesse ambiente central para a sociedade.

Passadas algumas décadas desde estas análises, conforme Borges (2006), o papel da Psicologia nas organizações segue ao sabor do vento: vestindo diferentes roupagens, de acordo com as exigências do capital. O psicólogo organizacional vai

tomando emprestado diversas técnicas, sem, de fato ter um campo teórico metodológico consistente, que o sustente:

Tudo parece caber nas práticas de RH, desde teorias respeitáveis cientificamente a acolhedores espaços de escuta e de cuidado aos trabalhadores, até discursos formatados pretensamente sobre a “valorização” dos humanos nas empresas, técnicas manipulatórias para que os funcionários “vistam a camisa”. “dinâmicas de grupo”, muitas vezes constrangedoras, cujo objetivo é “dar lições de moral”, poemas e textos piegas que levam as pessoas às lágrimas, livros de autoajuda, receitas mágicas, andar sobre brasas, abraços, festas dos aniversariantes do mês – tudo parece caber, desde as práticas mais sérias até as mais manipulatórias e/ou mediocres e mediocrizantes. Práticas que, muitas vezes, insistem em simplificar - mutilando - a complexidade da vida, dos humanos e do trabalho humano(...) (BORGES, 2006, p.13).

Referindo-se à complexidade do trabalho humano, Borges afirma em sua tese (2006) que as pessoas, nas organizações, não buscam serem “geridas”<sup>11</sup>, mas, sim, esperam encontrar profissionais que, de posse de ferramentas teórico-metodológicas, sejam capazes de promover e desenvolver uma gestão coletiva do trabalho, que, ao contrário do clima competitivo, favoreça o desenvolvimento do ofício.

Embora Borges (2006) esteja se referindo especificamente ao setor de RH das organizações, nós, seguindo pela linha crítica da Psicologia do Trabalho, pensamos que os novos modelos de gestão de pessoas de fato buscam intensificar a exploração do trabalho, atendendo majoritariamente às demandas das empresas, em detrimento do interesse dos trabalhadores (CORDEIRO, 2011).

O estudo de Borges (2006) traz depoimentos de alguém que atuou na área, mostrando que a polêmica sobre o que deve ser o objetivo das práticas em psicologia, nas organizações, não deixou de existir. A desvalorização da área de atuação, como

---

<sup>11</sup> Borges (2006) discute também acerca de um grande debate que ocorreu nos anos 1990, sobre a denominação do setor de Recursos Humanos - nome que denota que seres humanos são recursos. Neste debate, foram sugeridos vários nomes para o setor, como “Talentos Humanos”, “Seres Humanos” e “Organizações Humanas”. O nome mais bem aceito foi “Gestão de Pessoas”, que, aparentemente trouxe uma valorização para o humano. Contudo, a autora faz uma crítica a esta denominação, já que sugere que pessoas devem ser geridas, e ignora o fato de que os trabalhadores fazem, cotidianamente, a gestão do próprio trabalho. O fato é que, ainda hoje, o setor de Recursos Humanos é chamado assim, mas também por outros nomes, como Gestão de Gente, Gestão de Talentos, etc.

sendo uma área de aliança com o capital na exploração do trabalho também continua a ocorrer no meio universitário.<sup>12</sup>

A partir das décadas de 1970 e 1980, o capitalismo tomou rumos mais competitivos, que se deram em um cenário de globalização.

Dessa forma, inaugurou-se na década de 1980 a implantação da acumulação flexível do capital (Antunes, 2007, 2010). Alguns dos elementos basilares que garantiram a concretização desse processo foram: a revolução tecnológica, a mundialização do mercado e da produção, o incremento da competitividade organizacional e o desemprego estrutural. (COELHO - LIMA e TORRES, 2011, p. 229).

Isto se reflete nas relações de trabalho: com o uso da tecnologia, diminui a quantidade de empregos, sobretudo dos que exigem baixa qualificação, substituídos por aqueles que requerem maior qualificação e capacidade de lidar com as novas tecnologias, levando a parte menos favorecida da classe trabalhadora a cada vez mais ingressar no mercado informal e nos trabalhos precarizados - temporários, terceirizados, etc. (COELHO - LIMA e TORRES, 2011).

As organizações valorizam cada vez mais os trabalhadores que se capacitam, buscando seu crescimento individual, que são proativos, polivalentes e multitarefas. Inúmeros são os programas de metas, bônus por resultados e participação nos lucros que valorizam o profissional com “perfil empreendedor”, que coloca os interesses da empresa acima dos seus próprios, acreditando que, se a empresa onde trabalha estiver indo bem, ele, o trabalhador, também estará.

(...) os trabalhadores são incentivados, através de diversas políticas, a estabelecer um sentimento de pertencimento à empresa, tomando para si as responsabilidades de prover mudanças significativas no contexto de trabalho. Assim, eles são convocados a integrar a empresa, implicando-se subjetivamente nesse espaço e depositando nele contribuições únicas e individuais através de sua criatividade e competências pessoais. (COELHO - LIMA e TORRES, 2011, p.232).

Estas políticas denunciam um processo de cooptação da subjetividade do trabalhador, que Coelho-Lima e Torres (2011, p. 234) definem como “*a agregação da cognição e afeto do trabalhador na execução do seu trabalho*”, que se configura como altamente lucrativo para as empresas. Nesta nova configuração os setores e tarefas

---

<sup>12</sup> Em nossa análise do material do campo da pesquisa, mais à frente, é possível constatar que esta ainda é uma questão atual.

onde os profissionais de psicologia se inserem mais frequentemente mudam suas diretrizes.

A área de RH torna-se estratégica na medida em que contribui para o processo de competitividade. Para isso, ela realiza a aproximação entre a filosofia, metas e objetivos da empresa e os trabalhadores, investindo na transformação destes em agentes de competição. Dessa forma, o discurso empresarial presente nessa literatura afirma que é papel do RH tanto transmitir quanto transformar os trabalhadores em elementos chaves na concorrência. (COELHO - LIMA e TORRES, 2011, p.231).

Além de setores dedicados à gestão de modo mais direto, temos outros exemplos de como a Psicologia vem pactuando com estas novas exigências no movimento de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que surgiu nos anos 1970.

De maneira geral, o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido usado como referência às preocupações com o bem-estar e a saúde dos trabalhadores. A estratégia da implantação, nas empresas, de projetos que definem seu objetivo como implementação de qualidade de vida faz com que uma grande tensão recaia sobre a área de Recursos Humanos, como um desafio a ser administrado. Este desafio diz respeito a duas exigências, ou necessidades, que podem ser concorrentes entre si: as demandas quanto a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores e as exigências de produção e lucro (LACAZ, 2000).

Em grande parte das organizações em que esses programas existem, seu objetivo de fato consiste em melhorar os lucros incentivando a competitividade e a produtividade nas empresas. Para tanto, lança mão de artifícios atraentes, sedutores e que envolvem os trabalhadores, a fim de que suas potencialidades sejam exploradas da maneira mais eficaz possível. (HELOANI, 1999).

Com a reestruturação produtiva, foi necessário reestruturar as pessoas, cooptá-las, envolvê-las, docilizá-las, como diria Foucault (1982). E tudo isso em muito pouco tempo, pouco tempo mesmo. Foi necessário reestruturar a cabeça das pessoas. (...) Na prática, o que tem acontecido é a exigência de um trabalhador multifuncional, polivalente, que execute e tome decisões e que também arque com as consequências de seus erros. Só não é polivalente no que concerne ao salário, geralmente hipovalente. (HELOANI, 1999, p. 49).

Os autores da Clínica da Atividade (CLOT, 2013) fazem a mesma crítica que Lacaz (2000) e Heloani (1999), considerando então que a individualização e

acirramento da competição contribuem para uma piora na qualidade do trabalho, uma vez que dificulta o desenvolvimento dos recursos coletivos de ofício.

Como vimos, existem muitas polêmicas envolvendo a inserção do psicólogo no campo do trabalho, a definição de suas atribuições e qual é o lugar que ocupa dentro da divisão capitalista do trabalho.

Coelho-Lima, Costa e Yamamoto (2011) realizaram um estudo bibliográfico sobre o exercício da profissão de psicólogo, na área organizacional, no Brasil. A análise feita pelos autores foi organizada em três eixos (Tabela 1): posições a respeito do papel do psicólogo, principais críticas à psicologia organizacional e prescrições para a Psicologia do Trabalho nas organizações.

Tabela 1: Coelho Lima, Costa e Yamamoto (2011, p. 25).

Eixos	Categorias
O papel do psicólogo no contexto do trabalho	Compromisso com a empresa, em detrimento dos trabalhadores
	Equidade entre o compromisso com a empresa e com os trabalhadores
	Compromisso com os trabalhadores, em detrimento da empresa
Críticas à profissão de psicólogo no contexto do trabalho	Avaliação negativa da profissão pelos próprios psicólogos
	Regulação dos trabalhadores
	Defasagem teórica e prática
	“Clinicismo”
Prescrições para a profissão de psicólogo no contexto do trabalho	Deficiência na formação do psicólogo para o campo do trabalho
	Atualização dos currículos de Psicologia
	Apropriação de bases teórico-filosóficas pelos profissionais
	Promoção de inovações na atividade profissional do psicólogo
	Adoção de novos rumos gerais para profissão

No Eixo 1, temos o que foi encontrado como expectativa da atuação do psicólogo nas organizações :a) compromisso do psicólogo com a empresa, em detrimento dos trabalhadores, no qual se acredita ser necessária uma atuação junto aos sujeitos que compõem a organização, com a prioridade de aperfeiçoar o desempenho da empresa; b) equidade entre o compromisso com a empresa e com os trabalhadores; no qual se demanda um duplo compromisso do psicólogo, do qual não pode escapar dentro das organizações: atuar a favor do desenvolvimento dos

trabalhadores, promovendo atividades de promoção de Saúde Mental; e também atuar buscando os resultados empresariais, principalmente no que se refere a produtividade e competitividade; c) compromisso com os trabalhadores, em detrimento da empresa, sob esta ótica, o psicólogo é um profissional que deve ter como objetivo final promover ações que melhorem a vida e as condições de trabalho para o trabalhador.

Já o Eixo 2 remete à avaliação negativa que os próprios psicólogos fazem de sua atuação, especialmente no que se refere aos salários que recebem, a satisfação com o trabalho, as condições para atuação e interação com outros profissionais da área. Além destas questões, também foi apontado um descontentamento com o fato de que os líderes das empresas não têm clareza sobre o papel dos psicólogos no campo do trabalho, além da carga horária excessiva e conseqüente desgaste da vida pessoal do psicólogo por causa de sua atuação nas empresas.

Outras críticas mais gerais se referem a defasagem teórica e prática da profissão, que, por falta de embasamento teórico, têm que importar os conhecimentos produzidos em outros países.

No que se refere a formação do psicólogo para atuar no campo do contexto do trabalho, a crítica é de que a defasagem teórica na formação limita a atuação do psicólogo, de forma que o impede a se inserir mais nas empresas, além de uma formação “clínicista”, que prepara o psicólogo mais para ser um profissional liberal do que para atuar em outros campos, na qual ele exporta o embasamento clínico que adquire para o ambiente organizacional, descaracterizando a identidade do psicólogo no campo do trabalho.

O Eixo 3 aponta para as possibilidades de desenvolvimento da profissão, que são: a) atualização dos currículos dos cursos de Psicologia, de maneira que a formação ofereça maior conteúdo relacionado à Psicologia Organizacional e do Trabalho, e maior aproximação com outros campos de conhecimento, como a Administração e a Economia, além de oferecer mais conteúdo que relacione teoria e prática, por exemplo, explorando mais a realidade social brasileira e o conteúdo teórico; b) Apropriação de bases teórico-filosóficas pelos profissionais: neste tópico, aponta-se alguns caminhos teóricos para que o psicólogo organizacional possa se orientar em sua atuação, que são: o paradigma do trabalho de tradição marxista, a psicanálise, e o behaviorismo radical. Embora sejam estas linhas que, segundo estudos recentes, os psicólogos alegam embasar suas práticas, há ainda uma



preocupação sobre como aplicam seus conceitos nas empresas; c) necessidade de inovação na atividade profissional do psicólogo: este tópico se refere a outros modos de inserção do psicólogo nas organizações, são eles:

(a) atuação proativa e preventiva em vez da tradicional postura reativa e remediativa (J46); (b) incentivo às reflexões dentro da própria organização, promovendo o seu autodesenvolvimento (L479); (c) inserção em variados contextos, como sindicatos, grupos de trabalhadores desempregados (L223) e cooperativas de trabalhadores (F25); e (d) ações que tomem como norte o benefício direto dos trabalhadores (J146 e J367). Assim, concorrem, dentro da mesma categoria, prescrições voltadas para inovações quanto a atividades desempenhadas no interior das empresas e em prol do seu desenvolvimento, e outras orientadas para o desenvolvimento da classe trabalhadora. (COELHO LIMA, COSTA e YAMAMOTO, 2011, p.28).

E, finalmente, a última categoria refere-se à reorientação da profissão, indicando a necessidade de o profissional se integrar aos níveis estratégicos e decisórios da organização, além da necessidade de que os profissionais avaliem criticamente suas ações, levando em conta as questões sociais.

Como vimos até aqui, são muitos os conflitos que envolvem a atuação do psicólogo no campo do trabalho. Algumas questões que eram apresentadas na década de 1980 são recorrentes, dizendo respeito sobretudo ao compromisso social do psicólogo com a empresa – ou os objetivos da produção – e os trabalhadores – como seres humanos. Acompanhando as variações deste dilema, são também discutidas as atribuições do psicólogo do trabalho.

Na tentativa de situar as atribuições do psicólogo nas organizações, buscamos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)<sup>13</sup> o termo “psicólogo organizacional” e o resultado da busca foi uma descrição generalizada: “psicólogos e psicanalistas” e que define diversas áreas de atuação em psicologia: educacional, clínica, esporte, hospitalar, jurídico, social, trânsito, do trabalho e organizacional, neuropsicólogo, psicanalista e psicólogo acupunturista, sendo que a descrição é a mesma para todos:

Estudam, pesquisam e avaliam o desenvolvimento emocional e os processos mentais e sociais de indivíduos, grupos e instituições, com a finalidade de análise, tratamento, orientação e educação; diagnosticam e avaliam distúrbios emocionais e mentais e de adaptação social, elucidando conflitos e questões e acompanhando o(s) paciente(s) durante o processo de tratamento ou cura; investigam os fatores inconscientes do comportamento individual e grupal, tornando-os conscientes; desenvolvem pesquisas

<sup>13</sup> Fonte: Ministério do Trabalho. Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>

experimentais, teóricas e clínicas e coordenam equipes e atividades de área e afins. (BRASIL, 2002).

Buscamos também por uma definição do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e encontramos uma publicação<sup>14</sup> do Conselho Regional de Psicologia (CRP) da 09ª região, sobre as atribuições do psicólogo nas organizações. Nela, há uma lista ampla de prescrições, que vão desde a seleção, acompanhamento e desenvolvimento de pessoas, à consultoria organizacional, qualidade de vida no trabalho e prevenção em saúde.

Ademais, o psicólogo não é o único profissional a ocupar as vagas de gestão de pessoas nas empresas. Um exemplo, é o setor de Recursos Humanos, no qual atuam profissionais de várias áreas como Administração, Engenharia, Gestão de RH, entre outros. A única ressalva é no que se refere à aplicação de testes psicológicos utilizados em seleção de pessoas, as empresas que os utilizam devem, necessariamente contratar psicólogos, já que estes testes são de uso privativo deste profissional.<sup>15</sup>

Ao promover o debate sobre as práticas dos estagiários em psicologia, acompanhados por seus supervisores ou chefes locais e por seus professores na universidade, encontramos uma situação em que os mesmos debates ressurgem, o que poderá ser observado mais à frente, na análise do campo.

## **2.2 Estágio de graduação em organizações**

No que tange ao estágio durante os cursos de graduação, faremos a seguir uma breve apresentação sobre o funcionamento geral do estágio, em âmbito nacional, sob a perspectiva da lei, e, em seguida, como ele é realizado especificamente no curso de Psicologia da UFF.

### **2.2.1 Aspectos legais do estágio de estudantes: A Lei n ° 11.788/2008**

---

<sup>14</sup>Fonte: Conselho Regional de Psicologia 09ª região. Disponível em: <http://www.crp09.org.br/portal/orientacao-e-fiscalizacao/orientacao-por-temas/areas-de-atuacao-do-a-psicologo-a>

<sup>15</sup> No Brasil, o uso de testes psicológicos constitui função privativa do psicólogo, conforme dispõe o Art. 13 da lei 4.119/62 sobre os cursos de formação em psicologia e que regulamenta a profissão de psicólogo.

No Brasil, o estágio é regulamentado pela Lei Federal nº 11.788/2008 que o define como:

ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (BRASIL, 2008).

Como ato educativo escolar, o estágio não pode gerar vínculo empregatício, mas sim, propiciar um aprendizado prático relativo ao conteúdo teórico aprendido na sala de aula. O parágrafo 2º do Art. 1º afirma que:

O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho. (BRASIL, 2008).

O estágio pode ser obrigatório, quando é requisito essencial para a obtenção do diploma, estando previsto no projeto pedagógico do curso, ou não obrigatório, quando *“é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória”* (art. 2º, §2º, da Lei no 11.788/2008).

As atividades realizadas pelo estagiário devem ter relação com o conteúdo proposto pela instituição de ensino, para que o aluno tenha a oportunidade de vivenciar na prática a profissão que escolheu, conforme o inciso III do art. 3º, da mesma lei, que prevê: *“III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.”*

A Lei do Estágio exige um efetivo acompanhamento e supervisão pela empresa concedente: a supervisão deve ser comprovada por relatórios e avaliações periódicas e acompanhada por um professor indicado pela instituição de ensino, e também por um profissional escolhido pela empresa concedente.

O estágio é celebrado por meio de um Termo de Compromisso de Estágio (TCE) em três vias, assinadas pelo estudante, a empresa concedente e a instituição de ensino. Este documento é que determina em quais condições o estágio deve ocorrer e onde são elencados os direitos e deveres de cada uma das partes envolvidas.

A Lei nº 11.788/2008 prevê que a carga horária de trabalho permitida é de seis horas diárias, e trinta horas semanais, para estágios de nível superior, educação profissional de nível médio e do ensino médio regular. Nos dias em que o aluno tiver

avaliações na instituição de ensino, esta carga horária deve ser reduzida pela metade, para garantir o bom desempenho do estudante nas provas. A lei estabelece também recesso remunerado anual de 30 (trinta) dias ou proporcional, no caso de período de estágio menor do que um ano, e vigência máxima 2 (dois) anos de duração do estágio.

O descumprimento de qualquer dos incisos da lei ou de qualquer obrigação contida no TCE caracterizará vínculo empregatício do aluno com a empresa, obrigando-a a oferecer todos os direitos previstos na legislação trabalhista e previdenciária.

### **2.2.2. O Estágio na Universidade Federal Fluminense**

A grade curricular do projeto político pedagógico do curso de Psicologia do Instituto de Psicologia (IPSI) da UFF prevê que os alunos realizem os estágios básicos e específicos, que são organizados como disciplinas obrigatórias. Estes estágios são realizados no próprio curso de graduação, oferecidos pelo Serviço de Psicologia Aplicada (SPA) em três áreas: clínica, trabalho e social, de acordo com o projeto de estágio escolhido pelo aluno.

Já o Estágio Não-Obrigatório (ENO) é buscado pelo estudante por sua própria escolha e iniciativa, sendo realizado em ambiente externo ao curso. Os estágios não obrigatórios são acompanhados pela equipe do SAE – Setor de Acompanhamento de Estágio do SPA - formado por técnicos, docentes e discentes. Nele, o estudante participa do processo seletivo das empresas conveniadas com a UFF e traz a documentação (Termo de Estágio e Plano de Atividades do Estágio Não-Obrigatório) para tramitação administrativa, e para dar início ao seu processo de acompanhamento. A Supervisão é realizada por psicólogo registrado no Conselho Regional de Psicologia (CRP) do Rio de Janeiro, no local onde o estudante estagia e a Orientação Pedagógica é realizada pelo Setor de Acompanhamento de Estágio (SAE) do SPA.

O ENO não conta para a carga horária de estágios curriculares obrigatórios do curso, mas pode ser contabilizado para a integralização das horas de atividades complementares.

Entendemos que esta contextualização sobre como funciona o estágio na perspectiva da lei e sua prática na UFF será necessária para a compreensão do modo

de funcionamento dos estágios em empresas, e de como ele se relaciona com a formação dos estudantes de psicologia em estágio desenvolvido em organizações, que é o nosso campo de estudo.

Dito isto, apresentaremos, a seguir, a parte empírica da nossa pesquisa: o encontro com as estagiárias.

## CAPÍTULO 3. O ENCONTRO COM AS PARTICIPANTES: ENTRE ROSAS E ESPINHOS

Nós tínhamos o hábito, ao entrar na sala de aula, de atirar os nossos bonés ao chão para ter depois as mãos mais livres. Era preciso, desde a ombreira da porta, lançá-los para o banco de forma a chocar contra a parede levantando muita poeira. Era esse o género.

*Madame Bovary, de Flaubert, 1857.*

Traremos, a partir de agora, os conteúdos dos debates que se deram nos encontros realizados no campo. Apresentaremos trechos transcritos e selecionados por nós, que propiciaram a análise da atividade de estágio em Psicologia do Trabalho.

### 3.1. Trajetória dos passos metodológicos da pesquisa de campo

De posse de nossa caixa de ferramentas, compartilharemos como foi a nossa experiência de contatar, selecionar, e encontrar as participantes da pesquisa para compor o grupo de discussão.

A princípio, quando este trabalho ainda era um projeto, a ideia inicial era nos encontrarmos com psicólogos já formados que atuassem em RH, e, utilizando o método da instrução ao sócia, entender como lidavam com a questão de demitir pessoas. Contudo, ao longo de nossos encontros no NUTRAS, mudamos de direção e pactuamos, então, que a pesquisa aconteceria com a turma de graduação do Instituto de Psicologia (IPSI), na UFF, em Estágio Supervisionado Específico em Psicologia do Trabalho, no Serviço de Psicologia Aplicada (SPA). Potencialmente, grande parte desses estudantes também realizava Estágio Não Obrigatório (ENO) em empresas e, neste momento, entendemos que os participantes seriam estagiários que atuassem em RH.

Para adentrar o campo, primeiramente contatei, via e-mail, o professor X<sup>16</sup>, responsável pela disciplina de estágio e, portanto, pela sua supervisão. Expliquei a ele os objetivos da pesquisa, pedindo permissão para conversar com os estagiários

---

<sup>16</sup> Para assegurar o sigilo e a ética na pesquisa, os nomes das participantes foram trocados por nome de flores, assim como os nomes de professores e trabalhadores das empresas citados ao longo das conversas foram omitidos.

inscritos - visto que muitos deles faziam estágio em RH, em empresas públicas, privadas e mistas.

No mesmo dia, o professor X me convidou para conhecer o grupo, no horário da supervisão, que ocorre duas vezes na semana, entre 18h e 21h, no SPA/IPSI/UFF.

Ainda naquele mês - setembro de 2018 - ocorreu o primeiro encontro com o grupo (que chamaremos de Encontro 1). Na ocasião, me apresentei como mestranda do Programa de Pós-Graduação (PPG) da UFF, e expus à turma o tema da pesquisa. Os alunos demonstraram interesse no tema, e alguns expressaram vontade de participar. Assim, convidei a todos, pedindo que anotassem em um formulário seus telefones de contato e a disponibilidade de cada um para compor o grupo.

Açucena, uma das alunas da turma, se prontificou a manter contato comigo para organizar o encontro e questionou se seria possível convidar ex-alunos, que cursaram esta disciplina, e que já estavam formados. Todos apreciaram a ideia, e esta se tornou uma demanda de todos, inclusive do professor X. Posteriormente, isto foi discutido no NUTRAS, e acordamos que o convite se estenderia aos egressos também.

Entre os meses de setembro e outubro de 2018, mantive contato via aplicativo de celular (WhatsApp) com a aluna Açucena, que me auxiliou a programar a data do Encontro 2. Contatei o professor X, agradecendo a oportunidade do encontro com os estagiários, e ele me encorajou a ir em frente, organizando os demais encontros como achasse mais adequado.

Assim, o Encontro 2 ocorreu na UFF, em outubro de 2018, em uma sala de reuniões previamente agendada por nós. Marilza<sup>17</sup>, minha colega do NUTRAS e à época graduanda em Psicologia, gentilmente se dispôs a me acompanhar e apoiar neste dia. Dessa forma, no Encontro 2, entregamos a cada participante o TCLE<sup>18</sup> (anexo I) esclarecendo sobre a garantia de sigilo da pesquisa, além de avisarmos que o encontro seria gravado, e posteriormente, transcrito. Utilizamos o gravador dos nossos celulares para registrar o áudio do encontro.

---

<sup>17</sup> Agradeço a colaboração valiosa de Marilza da Silva Ferreira nesta e em outras etapas do processo de elaboração da dissertação.

<sup>18</sup> Este estudo é um subprojeto da pesquisa intitulada "O trabalho como operador de saúde" submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFF e aprovada com o parecer número 1.142.589, emitido em 08 de julho de 2015.

Compareceram quatro pessoas, do sexo feminino: três graduandas e uma psicóloga recém graduada, que já havia integrado o grupo de supervisão do professor X. No quadro a seguir, descrevemos brevemente quem foram as participantes desse dia da pesquisa, resguardando o sigilo proposto no TCLE – lembrando que o campo ocorreu no ano de 2018, sendo assim, é a este ano que esses dados se referem.

Tabela 2: Caracterização das participantes da pesquisa (\*).

Nome	Idade (anos)	Período acadêmico (semestre)	Residência (Cidade/Bairro)	Setor do Estágio	Ano/Duração do Estágio (em meses)	Local do Estágio/ Cidade
<b>Açucena</b>	26	10º	São Gonçalo/ Zé Garoto	Atendimento a servidores	2018/06	Empresa Pública/ Niterói
<b>Melissa</b>	26	10º	São Gonçalo/Alcântara	Treinamento e desenvolvimento	2017/12 (**)	Empresa Privada/ Niterói
<b>Yasmin</b>	24	Formou-se em 2018	Niterói/ Fonseca	Recrutamento e seleção	2017/11 (***)	Empresa privada/ Rio de Janeiro
<b>Angélica</b>	23	7º	São Gonçalo/ Brasilândia	Promoção de saúde	2018/06 (**)	Empresa Pública/ Rio de Janeiro

(\*) Fonte: Autora

(\*\*) Estágio em curso.

(\*\*\*) Atualmente, é trabalhadora efetiva da empresa.

Nesta tabela, observamos que a participante Açucena fez estágio em uma organização pública, pelo período de seis meses, atendendo aos servidores. Melissa era estagiária, há um ano, no RH, no setor de treinamentos; Yasmin foi integrante do grupo de supervisão de estágio do prof. X, se formou em agosto de 2018, e foi estagiária pelo período de onze meses, tendo sido efetivada como Analista de RH, após concluir a graduação. Angélica era estagiária de psicologia em uma empresa pública há seis meses, atendendo aos servidores no setor de promoção de saúde da organização.

Como é possível observar, o campo se configurou de maneira diferente do que pensávamos inicialmente, ou seja, trabalhar com estagiários de psicologia que atuassem em RH. Formou-se foi um grupo mais diverso, no qual duas das participantes tinham de fato a vivência no RH (Melissa e Yasmin), e outras duas, não (Açucena e Angélica). No entanto, todas cursaram Psicologia na UFF/Niterói e fizeram Estágio Não Obrigatório (ENO) em Psicologia do Trabalho, em setores/funções similares, numa mesma época ou momento histórico.



Nesse sentido, entendemos que as participantes formaram um grupo homogêneo - conforme conceituou Oddone *et. al* (1986 apud MUNIZ *et al* 2013), um grupo cuja experiência comum foi validade coletivamente: todas tinham em comum a experiência de terem sido estagiárias.

Aliás, foram duplamente estagiárias, por cursarem tanto o estágio supervisionado obrigatório, pré-requisito básico para a formação do psicólogo, no IPSI/UFF, quanto por terem experienciado o ENO, em empresas públicas ou privadas. Por isso, apesar dos diferentes modos de inserção nos estágios, chamaremos a todas de estagiárias.

O método utilizado foi a criação de um grupo de discussão para o debate sobre o ENO em Psicologia do Trabalho.

Como dispositivo para disparar o diálogo, no Encontro 2 lançamos mão do Curtograma<sup>19</sup> um jogo retirado de um livro de dinâmicas de grupo (Andrade, 2010) e adaptado anteriormente por integrantes do NUTRAS, que construíram dois dados grandes e artesanais, em cujas faces estão escritas as palavras: curto; não curto; faço; não faço. Na versão original, proposta por Andrade (2010) as pessoas escrevem as respostas em uma folha de papel.

A escolha por este jogo foi feita em um de nossos encontros no NUTRAS, quando, em nossa orientação coletiva, chegamos à conclusão de que ele tinha muito a ver com o tema e com as pessoas que participariam da pesquisa, por ser acessível, lúdico e possibilitar o diálogo.

Na perspectiva da Clínica da Atividade, o diálogo ocupa lugar de destaque, já que impulsiona o desenvolvimento e sua análise nos indica as transformações na atividade de trabalho ao longo da história, suas possibilidades e impedimentos.

O método, construído coletivamente, trata-se de um método de ação, que acredita em uma parceria entre o pesquisador e o coletivo analisado, no qual o pesquisador não ocupa um lugar de especialista, ao contrário, ele aprende com os trabalhadores, e vivencia com eles uma experiência de desenvolvimento, tal como Vygotski, citado por Clot, propunha que fosse:

[...] concebido, não para saber o que são, mas para experimentar, com eles, o que poderiam vir a ser. Em vez de procurar a explicação do que é eterno,

---

<sup>19</sup> Ver foto no anexo II.

a psicologia de Vygotski tenta encontrar as condições gerais mediante as quais se produz algo de novo (CLOT, 2010a, p. 63-64).

Como método de ação, buscamos provocar algo novo, que consideramos como desenvolvimento da atividade.

O principal sistema de signos é a linguagem e é por meio dela que é explicada a constituição do sujeito e do mundo ao seu redor. No caso da linguagem oral, o signo da fala deve ser partilhado socialmente para que seja compreendido em uma construção coletiva de sentido.

[...] De acordo com a perspectiva Vygotskiana, o nosso contato com o mundo físico e social não é direto, é na verdade marcado por aquilo que significamos desse próprio mundoll (ZANELLA, 2007, p. 77), o que cria uma relação indireta da pessoa com a realidade, marcada pelas experiências e possibilidades. De fato, os signos são importantes mediadores da atividade. Considera-se, então, que métodos que produzem fala – diálogo – desenvolvem a atividade. (SOUTO, 2016, p. 33.).

O diálogo, como promotor de desenvolvimento, possibilita o conhecimento da atividade, permitindo acessar suas contradições, impasses e conflitos, “(...) *alimentando-se de outros diálogos anteriores e paralelos existentes no grupo profissional*” (CLOT 2010a, p.137).

Acreditamos, então, que num encontro como o que promovemos, que chamamos de grupo de discussão, a troca dialógica entre as participantes possibilitou ampliar o repertório de recursos para a ação de cada uma - e de todas - e assim, o desenvolvimento da atividade.

Ao provocar o diálogo entre as participantes da pesquisa, almejamos entender como é que o estagiário - novato no ofício - norteia o seu trabalho. Como se dá o seu acesso aos recursos coletivos que já existem na história do ofício?

Para tentar responder a estas perguntas, foi que lançamos mão do método que chamamos de “grupo de discussão”. Ou seja, um debate em grupo para tentarmos alcançar o real da atividade de estágio, pois nos interessa o que está além do prescrito, e que não é observável diretamente.

Assim, buscamos métodos indiretos para acessar a atividade - o que não quer dizer que descartamos o material que surgiu sobre a atividade realizada, mas sim que nos servimos dele para alcançar as dimensões da atividade que não são diretamente observáveis por métodos diretos:

o real da atividade, ou seja, aquilo que se revela possível, impossível ou inesperado no contato com as realidades, não faz parte das coisas que podemos observar diretamente. É necessária uma abordagem dialógica da

situação que aceite com lucidez este aspecto do método: a atividade real analisada nunca é a atividade prevista para a análise (CLOT, 2006, p.133).

Sendo assim, no Encontro 2, lançamos mão do Curtograma, explicando às participantes que ele consistia em jogar os dados, e, a partir da combinação que caísse, cada uma poderia falar sobre a sua experiência de estágio: faço e curto / não faço e curto. A partir daí, dispparamos um diálogo sobre a atividade.

Após três rodadas com os dados, abrimos espaço para discussão, e em seguida, propusemos a seguinte produção escrita: “meu melhor e meu pior dia no trabalho”. Ao final, combinamos que no próximo encontro faríamos a discussão, tanto dos diálogos do curtograma, quanto da produção escrita.

O Encontro 3 ocorreu no mês de dezembro de 2018 - dois meses após o Encontro 2 - na UFF, em uma sala de aula que estava vazia, pois já iniciara o período de férias.

Para este encontro, separei algumas falas registradas em nosso encontro anterior, ditas durante o curtograma (anexo II) e também recortadas da produção escrita: “meu melhor e meu pior dia no trabalho”. Estas falas foram transcritas (anexo III) em 27 cartões coloridos do tipo cartolina, e o critério de escolha e confecção destas frases foi a partir do que elas despertaram em mim, os sentimentos e afetos que me mobilizaram, em relação ao tema da pesquisa. Colocamos os cartões empilhados, como cartas de um jogo, e pedi para que cada uma tirasse um cartão, lesse em voz alta e comentasse a frase, e o que ela despertava na pessoa que lia. Uma a uma, elas iam pegando os cartões, e assim a roda seguia. Quando uma falava, as demais ouviam e opinavam, e assim, a vivência de quem disse primeiro aquela frase, no encontro anterior, reverberava em todas, no encontro presente.

Feita esta apresentação, destacaremos no subitem a seguir alguns trechos transcritos dos encontros, além de recortes dos diários de campo, escritos ao longo da pesquisa, e que serão acrescentados ao texto, por entendermos que o “fora-texto” faz parte, tanto do desenvolvimento da pesquisa, quanto do meu processo de formação enquanto pesquisadora.

### **3.2 Diálogos sobre a atividade de estágio em Psicologia do Trabalho**

Apresentaremos a seguir os diálogos sobre a atividade de estágio em Psicologia do Trabalho. Iniciaremos com trechos selecionados do Encontro 2, quando

realizamos o curtograma, e convidamos as participantes para o debate sobre o que curtem e fazem no estágio.

Selecionamos trechos longos das falas das participantes da pesquisa e da analista do trabalho. As falas estão enumeradas de acordo com a sequência dos encontros da pesquisa de campo, seguidas das análises realizadas a partir do material apresentado.

### **3.3 . Curto e Faço, Curto e Não Faço, Não Curto e Faço, Não Curto e Não faço no meu estágio**

Na sequência a seguir, de diálogos do segundo encontro, é possível identificar várias situações com as quais as participantes se deparam no dia a dia das empresas onde atuam, e que nos servem de material para análise:

#### **(Encontro 2/número de falas em sequência)**

*2/1 Ivani: Então, como que é a brincadeira - vou chamar de brincadeira - você vai jogar o dado, vai jogar um depois o outro, e aí, o que cair, você vai falar sobre o que você curte, ou você não curte no estágio, o que você faz e não curte ou o que você não faz e não curte, o que faz e curte, o que cair aqui, tá? E aí, depois, quando terminar, a gente discute o assunto. Aí vocês comecem na ordem que vocês quiserem.*

*2/2. Açucena: Eu nunca fiz estágio remunerado fora, só fiz estágio aqui mesmo, tudo bem?*

*2/3. Ivani: Tudo bem, e você pode falar de alguma experiência que você pode ter ouvido, ou que te tocou, você deve ter ouvido bastante coisa nessa supervisão, né? Então, você imagina o que as colegas fazem, o que gostam, não gostam, aí, eu só ia pedir para vocês se apresentarem, e quem faz estágio em empresa ou já fez, falar onde, lembrando que eu não vou colocar isso por escrito, no trabalho escrito, falar o nome só para depois eu poder me situar na hora da escrita, e é isso: se apresentar, falar em que período tá, a empresa que estagiou ou que estagia. Aí vocês podem começar, na ordem que vocês quiserem [risos sobre como começar].*

*2/4. Melissa: A gente se apresenta primeiro?*

2/5. Ivani: É
2/6. Melissa: Então, meu nome é Melissa, eu estou no décimo, teoricamente o último, e eu faço estágio, vai fazer um ano agora em novembro na, [fala o nome da empresa], e aí, eu jogo né?
2/7. Ivani: Isso!
2/8. Melissa: Jogo em cima da mesa mesmo?
2/9. Ivani: Pode ser no chão, onde você quiser.
[Melissa joga os dados, e a combinação é “faço e não curto”].
2/10. Melissa: Assim, como eu trabalho na área de Treinamento, o que eu faço e não curto, por que eu sou psicóloga, é estar reportando gastos, ter que ficar controlando orçamento, fazendo conta de quanto tem em cada, é que é um grupo com várias empresas e aí, por exemplo, a [nome de uma das empresas do grupo] é uma empresa, mas aí lá no Ceará é [nome de outra empresa do grupo] um exemplo, para ficar mais explicadinho, e aí eu tenho que saber quanto que eu já gastei na [nome da empresa] quanto que ainda tem, quanto que ainda tem na [nome da empresa] e tem que ficar reportando quanto custou cada treinamento, quantas horas cada treinamento teve, e eu tenho que ficar reportando isso sempre, tipo mensalmente, trimestralmente, várias planilhas e eu odeio fazer isso. Bem fácil essa [risos]. É isso! Agora eu jogo de novo ou é a próxima?
2/11. Ivani: Próxima!
2/12. Yasmin: Eu sou Yasmin, eu me formei em agosto desse ano, no ano passado eu estava fazendo estágio do Professor X, e um estágio externo na empresa que eu estou trabalhando hoje como efetiva, a empresa é a [nome e negócio da empresa] que fica na Praça 15.
[Joga os dados, a combinação é “faço e curto”]
Yasmin: Faço e curto: Uma coisa que eu faço, e eu acho que vai um pouco [risos] não sei se contra, mas um pouco diferente, é que eu lido com muitos sistemas no trabalho no dia a dia, e eu percebi que eu gosto muito disso, de aprender novas tecnologias, de usar de uma maneira diferente, de conseguir otimizar as coisas, por causa disso, eu acho bem legal.

<i>2/13. Ivani: Bacana, tem os dois lados aí, né?</i>
<i>2/14. Yasmin: É!</i>
<i>2/15. Ivani: Legal</i>
<i>2/16. Açucena: Meu nome é Açucena, faço estágio com o [professor X] não estagiei externamente, quer dizer eu fiz um estágio [empresa pública] estágio remunerado, foi o único estágio remunerado externo que eu fiz, eu já trabalhei, mas não era relacionado à psicologia, período, eu estou no décimo período, cursando décimo período, mas eu entrei em 2011, mas eu parei por dois anos.</i>
<i>[joga os dados e a combinação é “não faço e curto”].</i>
<i>Açucena: Não faço nada, né?</i>
<i>2/17. Melissa: O que você gostaria de fazer, né?</i>
<i>2/18. Açucena: Eu curto não precisar me reportar assim a um chefe, porque não tive problema com isso, quando eu tive, mas, na dinâmica que a gente tem do estágio de...como é que é o nome?</i>
<i>2/19. Melissa: Autogestão.</i>
<i>2/20. Açucena: Autogestão, mas tem outro nome, pesquisa ação? Não tem isso de tipo, o supervisor não tem uma postura autoritária, então, isso é bom porque a gente vê pelo menos numa perspectiva de aprendizagem, a gente vê o quanto a gente é capaz de fazer sem precisar de alguém puxando a nossa orelha, talvez, se tivesse alguém puxando a nossa orelha, a gente ficasse muito irritado e não fizesse tão bem assim, não sei, mas enfim.</i>
<i>2/21. Angélica: Meu nome é Angélica, faço estágio [em empresa pública] lá na Lapa, e eu estou no equivalente ao sétimo período parei no oitavo, mas eu atrasei metade para poder conciliar né, mil e uma coisas, vou jogar os dados:</i>
<i>[joga os dados e a combinação é: “faço e não curto”].</i>
<i>Angélica: Ah, isso é muito fácil [risos] eu atendo o telefone quando ele toca, lá a gente trabalha no setor de promoção de saúde, então, tem médicos, tem fisioterapeuta, e tem assistente social, e, às vezes, essas ligações vão para as outras pessoas, só que a pessoa não está na sala, e aí, eu e a minha colega de estágio puxamos as ligações e jogamos pra secretaria, assim, porque que a própria</i>

<i>secretaria não puxa? Eu não sei, mas a gente atende e fala: “ah, deixa recado, ah, tá, poxa o fulano não tá, quer deixar recado?”. Eu acho isso bem chato, eu não curto fazer, mas eu faço [risos].</i>
<i>2/22. Melissa: Agora jogo de novo?</i>
<i>2/23. Ivani: Pode continuar!</i>
<i>[Melissa joga os dados: Não faço e não curto]</i>
<i>2/24. Açucena: Tipo, Graças a Deus que eu não faço.</i>
<i>2/25. Melissa: É?</i>
<i>2/26. Ivani: Pode ser, a leitura é sua, responde como você quiser.</i>
<i>2/27. Melissa: Então o que eu não faço, e não curto [pausa e suspiro] tô pensando né, porque a gente que é estagiária a gente faz tudo! [risos].</i>
<i>2/28. Açucena: Acho que você não recebe bem, mas você gostaria [risos]</i>
<i>2/29. Melissa: Não, agora ela me deu uma boa ideia, porque pela quantidade de atividade que a gente faz, em comparação a sei lá, uma analista, que na maioria das vezes delega atividade e a gente que faz, eu não curto e essa questão eu não faço, não tenho esse reconhecimento devido pela quantidade de tarefas que você faz.</i>
<i>2/30. Ivani: O volume de trabalho?</i>
<i>2/31. Melissa: O volume de trabalho que não condiz com a realidade de um estagiário, é isso.</i>
<i>2/32. Yasmin: Isso aqui é muito grande, não sei nem como fazer [sobre os dados].</i>
<i>[Joga os dados: Faço e não curto]</i>
<i>Yasmin: Faço e não curto, deixa eu pensar [pausa]. O que eu faço, mas eu não gosto de fazer [pausa] eu acho que eu tenho [pausa] a gente tem uma rotina de horário que a gente precisa cumprir no trabalho, né, então, uma coisa que tem me incomodado é não ter tempo para nada, porque eu tenho que fazer aquela rotina de pelo menos oito horas no dia, e isso é ruim, tipo tem que ok, o horário é super flexível, tem banco de horas, só que, querendo ou não, gasta seu dia inteiro, né? E</i>

*aí, a gente tem que ver maneiras de burlar, não burlar, mas tipo, de suavizar essa rotina, mas a rotina é uma coisa que eu faço, e não estou gostando muito*

Já no início, faço a apresentação da proposta do encontro, chamando-o de brincadeira, numa abordagem aberta e informal (falas 2/1, 2/3 e 2/9). Com isso, estabeleço com elas uma postura mais lúdica, que parece ter a pretensão de não ser diretiva e soa como um convite ao brincar.

Uma postura bem distante da profissional de gestão que sou, no meu dia a dia trabalhando em RH, além de diferente também da postura de uma analista do trabalho<sup>20</sup>, posição que eu ocupava no momento do encontro com elas.

No entanto, ao longo dos nossos diálogos, me alio a elas, e me coloco como analista do trabalho, em outros momentos, como par, quase como se fosse uma estagiária também.

Neste sentido, cabe realizar aqui uma análise da minha implicação - conceito que tomamos da Análise Institucional, com a qual a Clínica da Atividade se alia. Esta postura interferiu, positiva ou negativamente na pesquisa? Como? O que produziu nelas? E em mim? Será que provocou algum desenvolvimento? Estas são questões que não temos a pretensão de responder, mas, nos contentamos em seguir as pistas que nos foram dadas durante os encontros com o campo da pesquisa.

Na concepção de pesquisa que adotamos entendemos que a neutralidade é impossível: o pesquisador nunca é neutro, o que não quer dizer que não fazemos ciência:

A Análise Institucional tenta, timidamente, ser um pouco mais científica. Quer dizer, tenta não fazer um isolamento entre o ato de pesquisar e o momento em que a pesquisa acontece na construção do conhecimento. Quando falamos em implicação com uma pesquisa, nos referimos ao conjunto de condições da pesquisa. Condições inclusive materiais, onde o dinheiro tem uma participação tão "econômica" quanto "libidinal" (LOURAU, 1993, p.16).

A análise de implicações se refere a questionar as condições de produção do saber, as relações de poder e as forças que atravessam o encontro do pesquisador com o campo.

---

<sup>20</sup> Para uma melhor compreensão sobre o processo de formação de um analista de trabalho, recomendamos a leitura da dissertação de mestrado: A formação pela ação: Experimentando o ofício de analista do trabalho pela perspectiva da Clínica da Atividade (CONCEIÇÃO, 2016).



Desta forma, foi preciso refletir e fazer questionamentos sobre o meu lugar de pesquisadora, que pretendia investigar a atividade no campo do trabalho em empresas, levando uma bagagem que, querendo ou não, produziu interferências no desenvolvimento da pesquisa (por exemplo, ao afirmar que trabalho administrativo não é “coisa” de psicólogo, eu estava falando da minha experiência, que não é a de todas.) Quais ressonâncias esta afirmação teve na pesquisa?

Mesmo ocupando um lugar de quem está no campo para pesquisar com elas - e não sobre elas - aí está implícita uma relação de poder, embora este não seja o nosso lugar, já que rejeitamos esta maneira de pesquisar, na qual o pesquisador vai para o campo colher dados para analisar no laboratório.

Como já dissemos, na Clínica da Atividade nos aliamos à Análise Institucional: pesquisamos com e não sobre, lembrando o que afirmou Lourau (1993, p.85) que o pesquisador implicado é aquele *“cujo projeto político inclui transformar a si e a seu lugar social, a partir de estratégias de coletivização das experiências e análises”.*

Minha história e experiência de trabalho no campo pesquisado, atravessou toda a escrita, os encontros com as participantes, as análises.

O embate desta minha vivência com a delas, me provocou surpresas, me trouxe reflexões acerca do meu lugar como pesquisadora em processo de formação de mestre, e também como profissional de RH que está sempre às voltas com as rosas e espinhos da profissão – questionando o meu lugar político dentro da minha atuação profissional: o lugar de quem seleciona pessoas para trabalhar, o que, a priori, me coloca numa posição privilegiada, mas que não se esgota aí, pois meu trabalho não se limita a isso, já que estou sempre buscando brechas para resistir, buscando renormatizar as prescrições.

Como recusar a esse “mandato social” que atribui ao psicólogo do trabalho controlar, docilizar, esse “fator humano”, fator que indica a inviabilidade de considerar homens e mulheres como máquinas? E mais, se afirmamos a potência da vida, como investir em práticas que não nos anestesiem e nos tornem insensíveis ao que se passa nos mundos do trabalho, insensíveis ao que nos dizem aqueles que se “sujam” cotidianamente nos ambientes laborais. Como nos diz Maia (2006): “tudo uma urgente questão de implicação, pois não fazer escolhas, se deixar levar pelos acontecimentos, já é ter escolhido” (BARROS; LOUZADA; VASCONCELLOS, 2008, p. 16).

É importante atentar também ao que escapa, ao que que é visto como menos importante, mas faz parte do desenvolvimento da pesquisa (e do pesquisador) e está

no fora-texto: fazemos isso através do diário de campo, uma ferramenta importante para analisar a implicação do pesquisador.

O diário de campo é uma ferramenta para acessar o real da atividade de pesquisador, por meio dele é possível ter acesso a seu diálogo interior: através da escrita, acessamos memórias e registramos as experiências que constituem o campo, e, assim, a nossa implicação.

Com o diário de campo, os segredos da pesquisa, ou, como diz Lourau (1993) certas coisas que são faladas apenas pelos corredores, nas pausas para o café, ou na intimidade do casal são desvelados e nos servem como material de análise. Trarei mais a frente, materiais de meus diários de campo.

Voltando ao diálogo transcrito nos Encontros, nos chamou a atenção a fala 2/10, da Melissa, que, ao jogar os dados, deveria falar sobre algo que faz e não curte. Ela disse o seguinte: *“o que eu faço e não curto, por que eu sou psicóloga, é estar reportando gastos, ter que ficar controlando orçamento, fazendo conta.”*.

Essa fala foi interessante, porque Melissa ainda não era formada, era estagiária, mas afirma ser psicóloga, o que indica que ela já toma o estágio como trabalho, como se já fosse uma profissional formada. O “ser psicóloga” é usado como justificativa para não gostar de fazer controle de gastos, fazer contas, indicando sua posição sobre o que não considera ser tarefa de psicólogo no campo do trabalho.

Um pouco adiante, temos a Yasmin (fala 2/12), afirmando justamente o contrário: sobre o que faz e curte, ela coloca a questão de como gosta de lidar com sistemas e planilhas, pois, para ela, são ferramentas que facilitam o seu trabalho.

Pensando sobre o lugar que a psicologia ocupa no imaginário das pessoas e dos próprios psicólogos, e sobre quais são as atribuições do psicólogo no campo do trabalho, nos questionamos: o que seria, então, “coisa de psicólogo”? Porque a Melissa, como futura psicóloga, não se sente confortável com esta atribuição?

Em vários momentos, no desenvolvimento das falas das estagiárias, observamos uma preocupação sobre o lugar que o psicólogo ocupa na empresa, e, à exemplo do que disseram Coelho Lima, Costa e Yamamoto (2011) vemos em alguns diálogos um questionamento sobre o lugar do psicólogo em relação ao compromisso que assume com a empresa e com os trabalhadores.

Notamos posicionamentos que apontam para este duplo compromisso: ora se aliam aos trabalhadores, tomando para si tarefas que visam o bem-estar deles, ora se aliam à empresa, como, por exemplo, quando extrapolam as horas trabalhadas

para dar conta da demanda de trabalho, a despeito do cansaço e compromisso com as demandas da graduação.

Já o compromisso com a própria atividade em si, no caso, o estágio em Psicologia do Trabalho, é revelado na sequência de dados Curto e Faço. Como o exemplo deste trecho, no qual Melissa fala sobre o que faz e curte:

*2/35 Eu vi que as mulheres líderes estão sendo bem menos treinadas do que os homens líderes, e aí, eu vou, vejo lá se eu tenho orçamento e começo a propor treinamento para essas mulheres, para poder igualar as horas de treinamento, porque eu acho que isso é muito importante, até por uma questão de igualdade de gênero, que eu prezo muito [risos] e é isso, é uma parte, uma coisa que está me deixando bem feliz, eu poder ter essa autonomia”.*

Observamos em sua fala, um desenvolvimento do seu próprio diálogo sobre a atividade de estágio. Com esta fala, Melissa, que anteriormente colocou a questão do controle de gastos como algo ruim, que não curte fazer, nos traz agora uma nova posição: por causa do controle de gastos com treinamento, ela conseguiu identificar uma necessidade de investir na formação de mulheres líderes, o que lhe fez se sentir bem, feliz, e valorizar a sua autonomia.

Este desenvolvimento da fala, é o que Clot chama de motricidade do diálogo, é engendrado no encontro dos interlocutores, no caso, as participantes da pesquisa, e é no desenvolvimento da fala que as contradições vão surgindo:

O movimento dialógico cria: relações renovadas, de situação em situação, entre o falante sujeito e os outros, assim como entre esse mesmo falante e aquele que ele havia sido na situação precedente, além do modo como ele o havia sido. Procedendo assim, ele transforma, manifesta e revela, no sentido fotográfico do termo, as posições dos interlocutores que se elaboram no decorrer do movimento, até mesmo se desestruturam sob o efeito de contradições engendradas por esse mesmo movimento dialógico. Falar-se-á, então, de uma motricidade própria ao diálogo (CLOT, 2010b p.135).

Conforme os diálogos se desenvolvem, outras discussões vêm à tona, e há produções de novos sentidos.

Ainda com Melissa, no diálogo sobre o que mais curte e faz no estágio, observamos a importância de gostar da atividade que faz, pois o orgulho é notável em

sua fala, ao afirmar que se sente feliz em lutar por uma política de igualdade de gênero dentro da empresa.

Sabemos que o reconhecimento do trabalho bem feito é um elemento fundamental na produção da saúde: é quando o trabalhador reconhece, por ele mesmo, que faz um trabalho do qual pode se orgulhar: “*Os critérios do ‘bem feito’ são fabricados continuamente na dinâmica do ofício, na permanente construção e reconstrução do gênero de atividade profissional.*” (SILVA e RAMMINGER, 2014, p.4757). Este reconhecimento “*sustenta-se na possibilidade de se encontrar naquilo que se faz*”. Clot (2013, p.9). Não se trata aqui do reconhecimento do outro, mas sim sobre o sujeito reconhecer a si mesmo em sua atividade.

Do mesmo modo, compreendemos que, quanto maior o poder de ser afetado, pelas diversas atividades da qual se é sujeito, maior a vitalidade dialógica, que gera desenvolvimento e tem a potencialidade de ampliar o poder de agir. (CLOT, 2010a).

Quando Melissa afirma ser feliz por ter autonomia para propor treinamentos que fomentem a igualdade de gênero, entendemos que, apesar de seu trabalho prescrito ser controlar dados através de planilhas, ela atribuiu a ele outro sentido, mostrando que a atividade não é determinada pelas prescrições e que é possível transformá-la: “*Ela [a atividade] livra — correndo sempre o risco de fracassar — o sujeito das dependências da situação concreta e subordina a si o contexto da questão*” (CLOT, 2010a, p. 8).

Estes trechos revelam um posicionamento bastante interessante para discutirmos: o estagiário, que dentro da hierarquia de uma empresa, é considerado hierarquicamente inferior, como ele lida com esta questão da autonomia e da aquisição de recursos para a ação?

A Clínica da Atividade busca possibilitar aos trabalhadores que aumentem o seu poder de agir sobre as situações de trabalho, desenvolvendo suas possibilidades de criação, inventando novas normas, transitando de uma situação a outra, assumindo de forma consciente e responsável as suas escolhas.

Um indivíduo autônomo é capaz de fazer sozinho e à sua maneira, a partir do que aprendeu com outros. Quando o indivíduo se apropria dos instrumentos e conceitos, e os singulariza, seu poder de agir é aumentado.

Vemos nas falas citadas que as estagiárias, apesar da hierarquia, são capazes de utilizar os recursos para ação, como a tecnologia, para defenderem a igualdade de gênero e se sentirem mais autônomas, em relação à tomada de decisão.

Mesmo sendo “apenas” estagiárias, acreditamos que, entre a entrada e saída delas na empresa, à medida que entram em contato com o gênero da atividade, adquirem recursos para a ação, e sua atividade pode ser desenvolvida. Assim, as rosas do estágio são reveladas no Curto e Faço, especialmente, quando conseguem utilizar os recursos a que têm acesso para agir, de forma inventiva e criativa.

### 3.4. A formação psi e os espinhos do estágio em Psicologia do Trabalho

A partir do jogo do curtograma, muitos outros diálogos foram desenvolvidos sobre o estágio em Psicologia do Trabalho. Por isso, selecionamos outro trecho do Encontro 2 que traz questões importantes para refletirmos sobre a formação psi:

*2/61. Yasmin: Acho que em todas as áreas, lidar com pessoas diferentes é um desafio, é bem isso que você falou [olha para Açucena] e falou muito bem: Será que a empresa quer todo mundo igualzinho, né? Ou não, tem que pensar num perfil diferente, e de fato mais estratégico, né? E uma coisa que eu queria falar também era sobre essa nossa atuação, de a gente querer entrar e de alguma maneira, olhar com olhar de psicólogo, eu acho que não só a gente tem que passar por muitas situações até chegar lá, mas a gente não tem tempo para fazer isso, o que eu vejo assim, muito frequentemente, principalmente nos departamentos de RH, é doideira total, consumo de tempo, as pessoas birutas tentando dar conta do que tem que fazer. E nesse tentar dar conta do que tem que fazer, você deixa passar um monte de coisas, um monte de coisas, vão ter coisas que a gente vai escutar e vai soar estranho pra gente, mas a gente não vai ter tempo pra lidar com aquela coisa que é estranha.*

*2/62. Açucena: Você acha que, você que passou por uma formação que te fez pensar nisso, se você age assim, você acha que quem não passou tem mais ou menos chance de agir diferente, ou...*

*2/63. Yasmin: Não sei, assim, o que talvez possa fazer a diferença é colocar em análise tudo isso, principalmente com relação ao estágio, a posição do estagiário dentro do RH, eu fazia muitas horas por dia, não me importava com isso, fazia tudo que me pediam pra fazer, gostava do que tava fazendo, e escutava um monte de*

*coisas que talvez eu não concorde, mas que eu só obedecia, por que tinha que fazer, e hoje, na posição que eu vejo outro estagiário ocupando essa posição e lidando de uma maneira totalmente diferente, fazendo o horário exatamente do jeito que tem que ser, se não der pra fazer: “eu tenho que sair quatro horas e sinto muito”, então, são posições diferentes, que hoje eu coloco em análise, sabe, o que que significa trabalhar, o que que significa estar num estágio? Para mim era muito: “tenho que fazer tudo que eu tenho que fazer, vou resolver, vou fazer” mas, eu vejo que é muito mais do que isso, é aquele negócio: “não, eu preciso de um tempo pra resolver uma coisa que é minha, enquanto estagiário eu tenho direito a isso aqui”, mas eu tô vendo tanto das outras pessoas, por que o RH é cuidar das outras pessoas, lidar com a vida dos outros funcionários, e eu não tenho tempo para ver o que eu tenho direito também, eu acho que a diferença pode ser conseguir colocar isso em análise. Não consigo muito, não tenho espaço para trocar isso, eu não tenho, dentro da empresa hoje eu não tenho, dentro do RH tem eu e a outra menina que somos psicólogas, e só, numa equipe de onze, doze.*

*2/64. Ivani: Falta espaço para discutir o trabalho.*

*2/65. Yasmin: É, não tem, simplesmente não tem, mas acho que colocar isso em análise também faz parte, de adoecimento, ou da própria saúde, pra mim eu sempre tava chegando atrasada nas aulas, cheguei atrasada para um curso uma vez, por causa disso, né, que tinha que vir correndo, e tinha um monte de coisa para fazer, e era urgente, enfim, é muito estrangulado, e eu realmente não sei a diferença entre uma pessoa que tem uma formação mais analítica e outra pessoa que não tem, mas acho que é um risco que todo mundo corre, de ser totalmente consumido, de ser totalmente levado.*

Neste trecho das falas, observamos um movimento do diálogo que vai da percepção do que as estagiárias pensam sobre o que é o papel do psicólogo (COELHO LIMA, COSTA e YAMAMOTO, 2011) Yasmin diz “olhar com olhar de psicólogo” - 2/61, “o RH é cuidar das outras pessoas” 2/63; a questão do tempo para lidar com a formação e o estágio e como esta relação pode causar adoecimento, e a discussão sobre a falta de espaço para discutir o trabalho e colocá-lo em análise.

Ainda relacionado ao tempo, temos na sequência do diálogo anterior (2/27 a 2/31) um trecho que mostra que as estagiárias realizam as mesmas funções que os profissionais, causando sobrecarga de trabalho e o que elas vivenciam como falta de reconhecimento.

Sob a perspectiva da Lei 11.788, Lei Federal do Estágio, o estágio deve oferecer ao aluno a oportunidade de colocar em prática o conhecimento obtido em sala de aula, e, sob a supervisão de um profissional da área, ser orientado e corrigido nas atividades que desenvolve.

Deste ponto de vista, o estagiário é um aprendiz da profissão, mas, o que vemos nas falas das estagiárias é que elas desempenham as mesmas funções que os profissionais da empresa, o que vivenciam como falta de reconhecimento.

Observamos, então, uma exploração de sua força de trabalho: as empresas as contratam e as remuneram como estagiárias, mas lhes dão atribuições de profissionais formadas, porém, sem a garantia de emprego e sem os direitos trabalhistas que são oferecidos aos profissionais, como décimo terceiro salário e seguro-desemprego. Neto (2019) acrescenta que, além disso, as empresas, muitas vezes, aplicam aos estagiários as mesmas regras e punições, equiparando-os aos profissionais, apesar da remuneração desproporcional.

Paradoxalmente, ao se queixarem de falta de tempo, as estagiárias evidenciam a incompatibilidade entre diferentes prescritos: de um lado, têm que dar conta de uma formação em Psicologia, em uma universidade pública, cuja carga horária é integral, e de outro, cumprir as seis horas obrigatórias do ENO, que muitas vezes extrapola estas seis horas, sob a justificativa da demanda de trabalho.

A lei do estágio prevê que a carga horária de trabalho permitida é de seis horas diárias, e trinta horas semanais para estágios de nível superior. Quando as estagiárias afirmam que ficavam na empresa mais horas do que o permitido, apontam o adoecimento como resultado deste excesso de horas.

Neto (2019) em um estudo com os estagiários de Psicologia da Universidade Federal do Ceará encontrou queixas e dilemas semelhantes aos da nossa pesquisa. Neste caso, estagiários com sobrecarga de trabalho e dificuldades para conciliar o estágio com a formação, devido à estrutura curricular do curso de Psicologia, que dificulta a flexibilização de horários e cumprimento da carga horária de 30 horas semanais do estágio, o que pode ser dramaticamente expresso na seguinte fala, de um dos alunos entrevistados em sua pesquisa:

Entrevistado 6:

[...] Porque, por exemplo, tem dia que eu tenho cadeira que termina doze horas aí, eu tenho que sair antes da cadeira para ir para o estágio. Isso trouxe algum tipo de prejuízo? Sim, eu acredito que sim. Por exemplo, às vezes, eu acho que eu não me alimento muito bem, direito, porque eu prefiro chegar no horário, pra (sic) não atrasar e não descontar, do que se alimentar direito. (NETO, 2019, P. 62)

No trecho abaixo, observamos os conflitos vivenciados pelas estagiárias no que diz respeito a conciliar os estágios obrigatórios com o ENO:

*1/77. Açucena: Mas, uma coisa que ficou clara nesse período, é que a área de Psicologia do Trabalho organizacional na UFF sofre um pouco mais que as outras, porque, por exemplo, colocaram matérias obrigatórias pra gente, no horário da supervisão, então, não tem como fazer! Tem uma menina do estágio que tem matérias para fazer no horário, que ela vai ter que sair do estágio pra fazer, por exemplo, a disciplina da Cláudia [Osório] “Capitalismo, subjetividade e saúde mental” é super interessante pra mim, só que é de manhã, então quem faz estágio não consegue .*

*1/78. Yasmin: São coisas que não são congruentes, não encaixa, não só essa questão de colocar empecilho para fazer, mas é do curso estar voltado pra fora, eu vejo é a maioria dos cursos, e tem um monte de estagiário lá na empresa, a maioria tem que fazer um estágio obrigatório, só que não é um estágio obrigatório dentro da universidade, é fora da universidade, então quando eu falava “o estágio que eu tô fazendo aqui, ele não é obrigatório, mas eu tenho que ir pro meu estágio na UFF que é obrigatório”, as pessoas ficavam: “nossa, mas então você faz dois estágios?” Aí eu falava: “você não faz?” e eles: “não, o meu estágio eu tenho que cumprir as horas fora, em algum lugar, em alguma empresa...” Eu acho até legal a UFF dar esta oportunidade da gente ter os estágios obrigatórios aqui dentro, acho intensivo porque são dois anos que a gente tem que fazer e não é remunerado, só que isso definitivamente breca qualquer possibilidade de você querer fazer estágio fora e não se atrasar na sua formação, porque que não fica um ano interno e um ano externo? E aí, tem outra questão que é mais crítica, por que surgiu a necessidade de criar estágio obrigatório dentro da universidade? Porque talvez fora não tenha tanta*



*oportunidade, e as pessoas não consigam se formar porque não tem hora de estágio suficiente pra fazer fora, em que momento você vai fazer um estágio de atendimento psicológico fora da universidade, enquanto estágio? Não faz parte da realidade, e ao mesmo tempo, eu vejo a psicologia, pelo menos aqui na UFF, muito reativa a qualquer coisa que envolva relações de trabalho, mercadológicas, a gente não pode falar em nenhum momento que a gente faz RH porque é “vendido pro capitalismo”, essa é a cultura que a gente tem hoje, a gente não tem como negar isso, eu acho que isso tá enraizado aqui, no curso, na estrutura do curso.*

*1/79. Melissa: e isso é um problema pro pessoal da clínica, eu vejo a pessoa se formando que não sabe o que vai fazer quando se formar, porque elas não têm a mínima noção do mercado, a mínima noção tipo: "como eu vou divulgar o meu trabalho?" E isso impacta no que vocês estão pesquisando, diretamente na saúde, porque chega no final da graduação, tá todo mundo ansioso, desesperado, se submetendo a qualquer coisa pra ter uma experiência, e pensando no que, como eles vão vender o trabalho. Uma coisa é se formar em publicidade, vou ali fazer um Instagram, vou ali fazer vídeo, como que eu divulgo um atendimento clínico?*

*1/80. Yasmin: E você tem que correr atrás depois que você tá formada, né?*

*1/81. Melissa: Sim, acho que falta muito isso.*

No trecho acima, as estagiárias relatam uma vivência espinhosa que perpassa a formação delas na UFF, começando pela dificuldade em estar presentes na supervisão do ENO, pois há matérias obrigatórias a serem cursadas no mesmo horário da supervisão, o que, segundo elas, se deve ao fato de que, na UFF, a Psicologia Organizacional é preterida em relação às demais correntes da Psicologia.

Isto pode ser observado na fala 1/77, e, em seguida, 1/78: *“pelo menos aqui na UFF, muito reativa a qualquer coisa que envolva relações de trabalho, mercadológicas, a gente não pode falar em nenhum momento que a gente faz RH porque é “vendido pro capitalismo.”*

Este trecho do diálogo, remete a uma visão do psicólogo organizacional conforme discutido por Codo (1989), na qual o psicólogo seria um instrumento a mais de exploração do trabalhador. Contudo, ele a questiona, ao afirmar que não existe neutralidade em nenhuma área da Psicologia, e os que acusam os psicólogos que atuam em empresas, deveriam colaborar com a criação de novas possibilidades de atuação.

Vimos anteriormente que Coelho Lima, Costa e Yamamoto (2011), fazem esta discussão sobre o exercício da profissão de psicólogo na área organizacional, mostrando as principais críticas feitas a esta área de atuação, o que demonstra que esta discussão ainda é atual.

Para as estagiárias, esta visão da UFF de que trabalhar para RH é “se vender ao capitalismo” acaba prejudicando o momento pós formação, levando a que se sintam despreparadas para lidar com questões como a divulgação do próprio trabalho.

Neste diálogo, é possível afirmar a função do ENO em preparar os estagiários para o mercado de trabalho. Sem esta experiência, Melissa relata a dificuldade vivenciada pelos graduandos, na fala 1/79: “*chega no final da graduação, tá todo mundo ansioso, desesperado, se submetendo a qualquer coisa pra ter uma experiência, e pensando no que, como eles vão vender o trabalho.*”. Embora estudar o adoecimento não seja o objetivo da pesquisa, é importante mostrar esta realidade - os espinhos - que aponta para uma característica deletéria do estágio, quando é utilizado indevidamente para contratar mão de obra barata, e, ao invés de ser aliado da formação, se torna um empecilho.

Além disso, as estagiárias relatam a dificuldade em conciliar a formação com os estágios. Um paradoxo vivenciado por elas, que ficam divididas entre o ENO, onde muitas vezes estagiam mais horas do que permitido pela lei, e a formação na UFF, cujo horário integral da graduação praticamente inviabiliza o ENO. Estas duas atividades acabam sendo conflitantes – uma impede a outra.

Voltando ao nosso objetivo de pesquisar como a atividade de estágio pode operar saúde e não adoecimento, chamamos a atenção para a fala de Yasmin, que iniciou na empresa como estagiária, foi contratada e agora é Analista de RH. Ela faz na fala 2/63 uma marcação que mostra um desenvolvimento de recursos no nível do interpessoal: observando um estagiário da empresa, ela se dá conta de que é possível fazer estágio sem se sobrecarregar tanto.

A experiência que adquiriu entrando em contato com o gênero profissional existente no setor de RH mostrou a ela outros modos de ser estagiária, sem se sobrecarregar, e, ao falar sobre isso, ela constata que é necessário colocar isso em análise, mas que sente falta de um espaço para discutir o trabalho.

Para a Clínica da Atividade, é preciso um tempo para a apropriação do gênero da atividade profissional. Nesse caso, Yasmin revela que foi preciso esse tempo de

aprendizagem sobre o estágio para o desenvolvimento da sua capacidade de ação como Analista de RH.

Por outro lado, nesse diálogo, ao começar a se apropriar do gênero profissional, passa a questionar a obediência, a sobrecarga de trabalho e indica outros modos de fazer a atividade, buscando brechas para que a atividade não seja impedida.

Entendemos que a atividade se torna impedida quando os indivíduos e os coletivos não conseguem discutir os critérios de qualidade do trabalho, o trabalho bem feito - esta discussão é essencial para o trabalho como operador de saúde e desenvolvimento psicológico. Quando os indivíduos não podem discutir o trabalho, a atividade pode se desvitalizar, as pessoas deixam de se reconhecer no que fazem, o que gera adoecimento. (CLOT 2010a).

Também há atividade impedida quando a organização não dá conta de prover os recursos necessários para que os indivíduos a exerça, trazendo sofrimento ao trabalhador.

Uma atividade contrariada ou impedida - cujo efeito é o sofrimento - resulta de uma amputação do poder de agir dos trabalhadores, que têm sua capacidade de agir diminuída ou mesmo devastada.

Desta forma, a Clínica da Atividade afirma que o sofrimento não está no sujeito, ou em suas relações com os colegas, mas no trabalho, quando este é maltratado.

Romper com os impedimentos da atividade e encontrar recursos interpessoais para ação aparece, enfim, como um fator importante para que a própria atividade de trabalho seja possível de ser executada e saboreada.

Até aqui, compartilhamos trechos que nos afetaram no Encontro 2. Feito isto, segue o diário de campo deste encontro:

*“Rosas e espinhos da formação de uma analista do trabalho”*

*Foi uma experiência marcante esta aproximação com o campo, a angústia foi grande, primeiro, por medo de não aparecer ninguém, e segundo, por não saber o que viria, e em como eu e minha parceira de campo e de NUTRAS, Marilza, lidaríamos com o que surgiria. Lembrei da Cláudia [Osório] falando que a gente tem que lançar luz no que está dando certo, e que as pessoas tendem a achar que quando tem uma roda com psicólogos, é pra falar de problemas, se lamentar! E se não aparecesse nada de bom na fala delas? E, se só aparecesse adoecimento, e se a roda só*

*aflorasse angústia e sofrimento por falar do trabalho? E se a saúde não aparecesse, como eu ia sustentar a minha proposta do trabalho como operador de saúde? Eu temia que fosse assim, e isso me angustiava.*

*No entanto, tudo correu bem, e conseguimos realizar o encontro. Marilza foi de uma ajuda imensa, seu apoio me tranquilizou e enriqueceu a roda.*

*O papo fluiu, e pelo que pude observar, podemos discutir o trabalho de uma maneira que não é usual: além do estágio do professor X não há, no cotidiano delas, outro espaço para discutir o trabalho. Isso só mostra como é importante que se criem estes espaços de diálogo, como isso faz falta! Ah, se todos pudéssemos contar com estes espaços!*

*Enquanto a “brincadeira” se desenrolava, eu sentia quanta similaridade havia entre as falas delas, sobre suas vivências no trabalho, e minhas próprias vivências, o quanto o que se experimenta na prática em empresas - seja no estágio ou como profissional - tem semelhanças, independentemente do local ou posição em que se atua: a mesma cobrança por resultados, a mesma prática burocrática e administrativa. Mas, não sejamos injustos, também tem seu lado bom, como quando é possível ver resultados positivos a partir de nossa prática, e o que mais me chamou a atenção hoje foi quando a Melissa disse que através de um levantamento de treinamentos que ela fez, foi possível empoderar as mulheres líderes da empresa - este é o tipo de coisa que me daria orgulho de fazer - e quando ela disse: “mesmo sendo apenas uma estagiária, eu pude fazer isso”, eu logo lembrei do trabalho bem feito, de quando a gente tem orgulho do que faz, isso é fonte de saúde, isso é poder de agir! Que bom saber e ouvir que nem só de adoecimento e aborrecimento vive o estagiário psi nas empresas!*

*Diário de Campo, outubro de 2018.*

No relato acima, são evidenciadas as angústias e preocupações que ocorreram no encontro com as estagiárias, revelando o “fora – texto” da pesquisa: as descobertas, surpresas e afetos que surgiram no campo. Passemos agora para o Encontro 3, e a atividade dialógica que emergiu dele.

### **3.5. Diálogos sobre os diálogos: a atividade dialógica em questão**

Para este Encontro 3, preparamos cartões com falas do encontro anterior, falas marcantes que foram ditas e que foram trabalhadas com o grupo. O critério para a escolha destas falas foi o afeto que despertaram, de acordo com os objetivos da pesquisa.

Ao falar de novo sobre o que já foi dito, consideramos a perspectiva da Clínica da Atividade de buscar instrumentos que façam o que a metodologia propõe: colocar em diálogo a atividade de trabalho para observarmos os movimentos.

Dispusemos os cartões em uma mesa, como cartas de um jogo, e as estagiárias retiravam os cartões, um a um, faziam a leitura do que estava escrito e discutiam a respeito.

Foi interessante notar que todas se identificavam com as falas, cada uma que lia, dizia que aquela fala bem que poderia ter sido dita por ela, tamanha a similaridade das experiências vividas, e apesar do tempo decorrido entre os encontros - cerca de dois meses.

Faremos aqui um recorte das falas mais importantes, relacionadas ao objetivo da pesquisa.

*3/1 Ivani: Bom, o que eu preparei aqui né? Considerando tudo o que a gente conversou naquele nosso encontro, eu fiz aqui um apanhado de algumas falas de vocês. E qual é a minha proposta? Vou colocar aqui os cartõezinhos e, aí vocês vão pegando os cartões, e vão ler. E aí, fica a critério de vocês, falar o que isso desperta quando você lê, de repente vocês vão pegar a própria fala de vocês e vão se deparar com isso, e já passou um tempo, já deu pra refletir sobre o assunto.*

*E aí, é isso, um bate bola para gente recapitular o que a gente já fez. E a gente fala muito isso na Clínica da Atividade, que é a gente falar sobre o que a gente já falou, falar de novo sobre o trabalho, e aí a gente fala de novo, é uma maneira de a gente fazer essa discussão mesmo, do que é o trabalho, a noção do que é o trabalho bem feito, e quando a gente faz um trabalho bem feito ele é fonte de saúde, e o contrário também, quando a gente sente que nosso trabalho não é valorizado, se a gente não se reconhece naquele trabalho, isso pode ser fonte de sofrimento.*

*E é isso, eu vou deixar os cartõezinhos aqui, vocês vão pegando, e o que cair vocês vão ler, se não conseguir entender, me desculpem, que a minha letra não é das melhores, mas aí eu ajudo [risos].*

Realizamos a apresentação da proposta do Encontro 3, visando relembrar e, também, provocar o diálogo das participantes, a partir dos diálogos realizados no encontro anterior. Como foram muitos cartões e diálogos, ilustraremos apenas aqueles que nos permitem ampliar nossas análises sobre a atividade de estágio. No trecho a seguir, temos uma boa discussão sobre a condição do estagiário, como o novato na empresa:

3/34 Melissa: Vou ler outra carta: “O RH é para cuidar as pessoas, mas e os estagiários? Tem tempo para ele, para fazer valer seus direitos? Eu não consigo muito espaço para discutir isso dentro da empresa, eu não tenho esse espaço”.

3/35 Açucena: Acho que era a Angélica, né?

3/36 Melissa: Isso já aconteceu, no meu antigo estágio, que eu tentava propor as coisas, e como eles tinham estagiários há pouco tempo, eles traziam esse discurso, “ah, mas a gente colocou vocês aqui para isso, para trazer ideias, porque vocês são novas, não sei o que” só que, quando você vinha com as ideias “ah, não, isso é muito caro, ah não, isso vai dar muito trabalho” por que aí eu me sentia exatamente assim, colocaram a gente com uma proposta dizendo que a gente iria poder propor, e não sei o que, ainda mais quando é a sua primeira oportunidade de estágio, você vem com um milhão de ideias, você acha que vai revolucionar, eu não tinha espaço nenhum [risos].

3/37 Açucena: E você, também quando não sabe alguma coisa, você se submete a muitas coisas, achando que é normal.

3/38 Yasmin: Às vezes é, realmente, às vezes, não.

3/39 Melissa: Mas, quando você não tem nenhum comparativo, você não sabe.

3/40 Yasmin: Sim.

No diálogo 3/37 a 3/40 temos o novato, que ao chegar na empresa, tem seu primeiro contato com a dimensão impessoal do ofício, que são as regras e normas da empresa. Sem experiência, dispõe apenas da prescrição como único recurso acessível para realizar o seu trabalho. Ele ainda não entrou em contato com as outras dimensões do gênero, e pode, inclusive, como lembrou a Açucena, se submeter a qualquer coisa, acreditando ser normal.

Coelho Lima, Costa e Yamamoto (2011) ressaltam a deficiência na formação do psicólogo no que se refere a consistência teórico - metodológica e o desenvolvimento do senso crítico, que são ferramentas importantes para agir no trabalho do psicólogo organizacional. Yasmin, ao afirmar que se submete a muitas coisas achando que é normal, demonstra esta dificuldade do novato em lidar com certas prescrições.

As prescrições são recursos importantes que os trabalhadores utilizam num primeiro momento, para depois se libertar delas:

Emancipamo-nos da tarefa, não lhe virando as costas, mas renovando-a. E essa renovação reclama dos profissionais que eles se sintam importantes em uma história a fazer viver. Em seu trabalho, eles devem também fazer o ofício para prevenir a entropia das prescrições da organização do trabalho. O ofício é também uma tarefa na tarefa, contra a tarefa e para além da tarefa. Fazendo-o viver, aqueles que trabalham se servem da prescrição para viver outra história, e, assim fazendo, eles conservam um devir possível para essa prescrição. (CLOT, 2013, p.7).

Para o novato, a prescrição é um recurso precioso, pois é sua principal fonte para ação. E, conforme vai se libertando da prescrição, a medida em que entra em contato com as outras dimensões do gênero, ele pode ser capaz de transgredir: criar novas normas, ser inventivo, encontrar novos sentidos.

Novamente, Melissa nos mostra, no trecho abaixo, um posicionamento no qual teve a chance de ampliar seu poder de agir, a partir da leitura do seguinte cartão:

*“O que talvez possa fazer a diferença é colocar em análise tudo isso, a posição de estagiário no RH, o que significa trabalhar, o que significa estagiar? Para mim era: tenho que fazer tudo, dar conta de tudo”.*

*2/69 Melissa: Eu lembrei agora de um caso, que eu estava justamente nessa loucura de terminar um recorte, aí um estagiário – porque eu sou tipo assim, a recepção do*

*RH [risos] eu sou a primeira bancada, de quando você entra, então, todas as pessoas me perguntam, eu já internalizei o papel de recepcionista, aí as pessoas sempre vêm me pedir ajuda, e, às vezes, não tenho como ver até o final o que vai acontecer, eu só tenho como direcionar, e um dia, um estagiário, ele tava tão desesperado que ele chegou pra mim e falou: “oi, boa tarde, eu queria pedir uma ajuda” aí eu falei “ah o que você precisa?” E aí ele “a minha bolsa, foi descontada um terço da minha bolsa, porque eu peguei o vale transporte esse mês em dinheiro, porque teve um problema com a nota do bilhete único, e a [empresa de transporte público] eles fizeram um adiantamento que caiu na conta, como um adiantamento de salário, que, na verdade, era o meu vale transporte e, na hora de pagar a minha bolsa, eles descontaram achando que eu tinha recebido um adiantamento”. Essa parte é de uma empresa terceirizada, e aí, ele tava desesperado, porque ele tem um filho, e um terço da bolsa dele, tipo assim, trezentos reais, que para ele faria uma diferença absurda, porque ele teria que comprar fraldas e leites, coisas que ele paga uma fortuna, e a minha supervisora tava do lado e aí, ela foi e falou assim: “pede para ele falar com a [nome da pessoa responsável pelo setor]”. Mas, sabe quando aquela coisa bate, assim? Aí eu falei “não, a gente tem que fazer alguma coisa, foi um terço do dinheiro do menino” aí eu fiquei pensando: “não gente pelo amor de Deus, né? Já é dia 10, esse dinheiro dele já deve tá acabando, por isso que ele deve tá nesse desespero”. Aí eu falei “não, vamos ali, falar com a menina” e, eu cheguei, eu expliquei para ela: “não, mas a gente tem que resolver isso hoje, não é possível” aí, eu fiquei ali, do lado dele, e minha supervisora ficou tipo, muito puta, por que para ela, tava perdendo tempo com um tema que não era meu, mas eu tive que dar um apoio, por que eu fiquei assim, tipo cara, foi exatamente isso que bateu: “cara, se o meu trabalho é tá aqui, recursos humanos, eu vou ficar me preocupando com... se eu vou entregar esse negócio cinco horas da tarde, ao invés de quatro, que é um dado que a pessoa pode nem abrir esse e-mail quatro horas da tarde, pro garoto que precisa ir embora, porque tá acabando o horário dele, e ele precisa ir para faculdade, tá desesperado para receber a bolsa”. E aí, ele recebeu a bolsa, hoje inclusive, ele mandou mensagem para mim, e eu fiquei: “caraca”, assim, a responsabilidade de ele receber não foi minha, mas eu fiquei fazendo uma pressão tão absurda com a pessoa que cuida disso: “olha, pelo amor de Deus, o dinheiro desse menino tem que cair”. E hoje, chego lá de manhã, e ela diz que o*



*dinheiro do menino vai cair, para eu confirmar a conta com ele, tipo assim, dá aquele negocinho, assim no coração, que o coração fica em paz, eu tô fazendo alguma coisa, tá dando certo sabe? Eu achei isso bem legal, nem tinha parado para pensar nisso, mas com essa frase aí [do cartão] eu fiquei pensando exatamente isso.*

Temos aqui um exemplo do trabalho como operador de saúde, como possibilidade de produzir normatividade. Quando Melissa, ao se deparar com um estagiário em sofrimento, não atendeu à prescrição de que não era sua função resolver questões de vale transporte, criou uma nova norma para si, recusando a norma antiga e encontrando, na ação, o reconhecimento do trabalho bem feito.

Melissa se dá conta de que, a partir da leitura do cartão, foi possível a ela analisar a sua atividade, e chegar à conclusão de que a sua postura na empresa, de resistir a uma prescrição que lhe foi dada, ajudou o estagiário a ter uma resposta mais rápida, ela diz que seu coração ficou em paz, viu ali um sentido, uma ampliação do seu poder de agir, que foi além da condição de ser estagiária.

Entendemos que, ao colocar a atividade delas em diálogo, criamos um espaço que elas não tinham na empresa, e mesmo que seja um espaço pontual, foi capaz de provocá-las, no sentido de reconhecerem que são capazes de transformar, por elas mesmas, as situações de trabalho.

Podemos fazer aqui uma reflexão sobre a psicologia como método de ação, tal como propôs o psicólogo histórico-desenvolvimentista russo Lev Vygotski, cuja obra exerce forte influência na Clínica da Atividade: *“É somente em movimento que um corpo mostra o que é”* (VYGOTSKI, 1978, p.64-65 apud CLOT, 2010a, p. 63).

Da mesma forma, a atividade psicológica revela seus segredos através de uma experiência de transformação, a qual a única forma de atingir é por métodos deslocados, indiretos, que provoquem o desenvolvimento, que *“(...) só pode ser objeto da psicologia se ele é, também seu método: um método que, para os sujeitos, seja o meio de descobrir suas capacidades ao se avaliarem diante do que eles fazem.”*(CLOT, 2010a, p.63).

Acreditamos que, através do diálogo as estagiárias puderam se confrontar com sua própria atividade e a atividade uma da outra, em um movimento que impulsiona o desenvolvimento:

O que conta é que o sujeito ou os sujeitos, 'observados' em seu trabalho pelo pesquisador, venham a se tornar, finalmente, os observadores da própria

atividade. Porque é por essa transformação, e somente no decorrer dessa transformação, que a experiência vivida pode vir a ser um meio de viver outras experiências. (CLOT, 2010a, p.247).

O diálogo entre profissionais - neste caso, estagiárias- torna o gênero visível e discutível, ao colocar cada indivíduo em contato com a sua própria atividade, e a dos demais.

Ao analisar sua atividade, as estagiárias puderam pensar, no sentido de se apropriar de sua atividade, e assim, o gênero profissional pode ser fortalecido, em um processo que pode vir a possibilitar o aumento do seu poder de agir.

A análise da própria atividade é uma atividade sobre a atividade, em que se pode observar o processo de desenvolvimento e de ampliação do poder de agir do trabalhador sobre seu trabalho. E constitui-se em uma experiência a ser usada em novas experiências. (OSÓRIO DA SILVA, p.86, 2014).

Destacamos, a seguir, outro trecho que demonstra o uso dos recursos para a ação:

*2/108 Melissa: Eu tive duas semanas doidas, semana passada porque a gente organizou a semana dos estagiários, só os estagiários do RH, a empresa cagou para a semana dos estagiários, que sempre foi um programa super bem cuidado, sempre teve super divulgação.*

*2/109 Açucena: É, na Semana da Diversidade Empodera, que eu fui, eles super falaram...*

*2/110 Melissa: É, esse ano cara, cagou, porque, o que que acontece? Eu vou abrir meu coração aqui, porque o que fala aqui fica aqui, né? [no minuto 35m do áudio, fala sobre uma particularidade da empresa que, por um problema pontual, cancelou o evento da semana do estagiário].*

*2/111 Açucena: Putz...*

*2/112 Então, a semana dos estagiários só aconteceu porque nós, estagiários dos Recursos Humanos, falamos que a gente queria que ela acontecesse, então a gente pediu um coffee break normal, como se fosse para um treinamento, e montamos uma semana do estagiário, criamos [jogo da empresa] que era um jogo que era feito*

*para os funcionários, e aí, a gente pediu para um dos funcionários fazer com a gente, foi tudo loucura, a gente ficava de 6h às 20h na empresa, tipo total fora do nosso horário, para treinar e passar para os outros estagiários, e todo mundo amou. E aí, a gente foi de área em área, pedindo para as pessoas fazerem workshops para as pessoas assistirem, e os workshops tipo, lotaram. E só aconteceu por causa da gente. Mas, enfim, isso quem viu a coisa linda acontecendo...*

*2/113 Ivani: Não sabe o trabalho que deu!*

*2/114 Melissa: E, pra gente foi muito, muito significativo, porque a gente viu uma coisa acontecer, graças a gente, e a gente tentou valorizar o estagiário, pra ele não achar que não aconteceu.*

Este trecho do diálogo da Melissa mostra um movimento criativo dela para lidar com uma situação atípica: diante da impossibilidade de realizar um evento que considerava muito importante, utilizou os recursos que haviam disponíveis para ação, nesse caso, sua experiência com eventos anteriores: como dominava o processo de como realizá-los, lançou mão desta experiência para realizar o evento dos estagiários, mesmo sem acesso a verba que seria destinada a isso.

Podemos fazer aqui um paralelo com a zona de desenvolvimento potencial - embora não tenhamos a pretensão de discuti-la amplamente nesta pesquisa – um conceito de Vygotski, que afirma que os recursos para o desenvolvimento do aprendizado na criança se davam na relação dela com os outros, em sua interação atual com estes e na história que lhe foi transmitida através das ferramentas de que se serve e à linguagem.

Para Vygotski, o pensamento sempre tem um destinatário, sendo mediatizado pela linguagem e pela cultura, através da ação conjunta dos sujeitos sobre o mundo. O social é recurso para a atividade individual, que nele se desenvolve. (CLOT, 2010a).

A criança desenvolve ao empreender sua atividade própria, liberando-se das condutas sociais, não as negando, mas através do desenvolvimento: dando sua contribuição e construindo uma história única em seu gênero.

Do ponto de vista psicológico, o indivíduo se torna sujeito quando começa a utilizar, a seu próprio respeito e à sua maneira, as formas de conduta que os outros haviam utilizado, anteriormente, para com ele. Sozinho, e de outro

modo, ele faz o que havia experimentado, em primeiro lugar, com os outros ao encontrar-se com eles “uma cabeça acima de si mesmo” em uma zona de desenvolvimento potencial. (CLOT, 2010a, p.61).

Da mesma maneira, ao desenvolver o seu poder de agir, o trabalhador amplia o seu raio de ação, imprimindo suas marcas no trabalho, construindo seus próprios gestos, ao demonstrar domínio e controle sobre ferramentas, conhecimentos, e, finalmente, respondendo à atividade do outro para empreender a sua própria atividade (CLOT, 2010a).

O poder de agir está ligado a relação do sujeito com os outros e com os objetos que têm em comum no trabalho. A atividade é mediada pelos outros, e também é mediatizante: ela media a relação do sujeito com seus pares (CLOT, 2010a).

A seguir, destacamos um trecho que nos convoca a analisar a atividade de estágio.

*3/125 Melissa: Mas, pensando nessas duas perguntas, acho que é isso, quando eu penso em trabalhar, é engraçado, que, geralmente, quando você entra no estágio, você começa a falar: “ah, tô no estágio, tô estagiando”, chega um momento, que eu não sei qual, que você começa a falar que tá trabalhando, não sei se é o momento que você é engolido [risos], ou é no momento de tantas as pessoas falarem “trabalho, trabalho”, você toma aquilo como seu trabalho, porque, no começo, a gente tem uma visão de estágio, de: “ah, vou lá para aprender, as pessoas vão me explicar os projetos, várias coisas”, e depois você vê que não, que chega o momento que só você faz tal e tal coisa, aí você fala: “não, então, é um trabalho, tô sendo remunerada por isso e tal...”, mas achei engraçado, parece que tem uma delimitação do próprio nome que você usa..*

*3/126 Ivani: Exatamente, e foi de propósito, essa pergunta, a frase [do cartão], ela tava emendada, eu coloquei separada de propósito, porque eu também me pergunto isso, em que momento a gente assume o estágio como trabalho? Porque a gente não tá ali CLT, você tá ali de passagem, você pode ficar ou não, mas você assume isso.*

*3/127 Açucena: Ser estagiário é como se fosse um cargo, ao invés de ser analista, você é estagiário, mas o trabalho acontece independente do...*

<i>3/128 Yasmin: Exatamente!</i>
<i>3/129 Ivani: Mas, como a Melissa falou, a gente entra lá para aprender, só que em algum momento, a gente assume que já é funcionário, e pelo fato de você fazer as mesmas coisas que os outros efetivos fazem.</i>
<i>3/130 Melissa: Ou mais!</i>
<i>3/131 Yasmin: É tipo “eu estava no estágio, ou eu tava no trabalho”.</i>
<i>3/132 Melissa: A conversa tá muito boa.</i>

Na linha 3/125, o comentário da participante, ao se referir ao processo de internalização da atividade e da empresa, aponta, mais uma vez, a questão do tempo necessário para a apropriação do gênero profissional. Nesse caso, de estagiária para empregada de uma empresa. Nos revelando uma excelente reflexão sobre a atividade de estágio.

Por outro lado, a estagiária, ao afirmar que estágio é trabalho, afirma achar que isso acontece quando é “engolida”. Esta expressão nos provoca a refletir: ser engolida pelo excesso de trabalho e de horas, que não condizem com a realidade de uma estagiária, que precisa cumprir 30 horas semanais de estágio. Ao mesmo tempo em que é estudante de Psicologia, de uma universidade, em um curso com carga horária integral.

Este trecho nos leva a refletir sobre a precarização do trabalho, conforme afirma Neto (2019):

A precarização encorpa novas características. Dentre elas, destaca-se a constante condução do estagiário à posição de um trabalhador efetivo. Isso se evidencia pela atribuição de responsabilidades de um empregado efetivo ao estagiário e por características simbólicas típicas do contexto organizacional que equiparam estagiários e trabalhadores, tal como a presença de punições e regras semelhantes (NETO, 2019, p.62).

Pasqualetto e Fonseca (2015) realizaram uma pesquisa com estagiários/as nas cinco regiões do Brasil, na qual foram entrevistados seiscentos alunos, sendo quatrocentos estudantes de ensino superior e duzentos estudantes de ensino médio e médio-técnico. A pesquisa tinha como objetivo entender qual é a percepção do

estagiário sobre o seu estágio, se ele o vê como ato educativo ou como emprego. A conclusão da pesquisa foi a seguinte:

(...) a maioria dos alunos pesquisados sabe qual a função de estágio, mas muitas vezes – por diversos motivos, como a necessidade de ter uma renda, a incapacidade de denunciar irregularidades ou mesmo a falta de esclarecimento sobre essa atividade educacional – encara o estágio como verdadeiro emprego, o que diminui a possibilidade de combate às fraudes e debilita o pleno exercício do seu estágio para a sua qualificação profissional.(PASQUALETO e FONSECA, 2015, p. 216).

Esta é uma conclusão preocupante e que faz sentido na análise dos diálogos da nossa pesquisa: vemos ao longo das falas que em nenhum momento as estagiárias comentaram sobre fazer qualquer tipo de denúncia ao excesso de horas trabalhadas, por exemplo, e que, a julgar pelo diálogo acima, o estágio parece ser percebido por elas como emprego, contrariando a Lei do Estágio, que o concebe como ato educativo.

Ao mesmo tempo, minha fala nesse diálogo revela minha aproximação com a problemática da internalização do cargo, na história pessoal. Assim como das outras participantes, que fecham o diálogo elogiando o mesmo.

As falas que seguem sobre os diálogos dos cartões, mostram o processo de sofrimento em relação à necessidade financeira, à necessidade de escolha do estágio obrigatório específico do curso de graduação em Psicologia da UFF, em paralelo ao estágio não obrigatório.

*3/195 Yasmin: “O estágio fora te ajuda a ter uma experiência, não partir do zero, pois chegar ao final e não saber o que fazer da vida impacta diretamente na saúde.”*

*[diz o nome de uma colega da graduação] né, um exemplo, de que você quer estar no estágio, mas, ao mesmo tempo é problemático, e não saber o que fazer da vida no final, afeta diretamente na saúde, eu assino totalmente embaixo, não lembro se fui eu que falei [risos].*

*3/196 Ivani: Eu também não lembro!*

*3/197 Yasmin: Mas, eu assino totalmente embaixo, eu surtei real ano passado, melhor, atrasado, antes de entrar no estágio do professor X, porque eu não sabia*

*o que fazer da minha vida, academia é uma ilusão, escola é uma ilusão, tudo é uma ilusão, não quero mais saber disso...*

*3/198 Ivani: Mas você estava estagiando?*

*3/199 Yasmin: Não, eu tava terminando o estágio no hospital.*

*3/200 Açucena: Por isso você surtou! [risos].*

*3/201 Yasmin: Não, não foi por isso, e eu precisava de dinheiro, né? Eu ia começar a trabalhar no shopping, tinha que escolher três meses antes de começar o estágio, qual estágio você vai fazer, sem saber como ia estar a sua vida.*

*3/202 Açucena: Foi em novembro, não, outubro.*

*3/203 Yasmin: Gente, isso é doideira, o estágio ia começar em março! Como é que você ia saber o que você ia estar fazendo em março, se vai ter horário de manhã, se vai ter horário de noite pra fazer em março? Não sabe! Foram momentos bem tensos, e aí, escolhi o professor X porque eu vou conseguir, sei lá, mudar meu horário no shopping, pra conseguir estudar de noite, o estágio de noite, daí, eu consegui o estágio na empresa que estou agora, ai foi: “nossa, obrigada!” Foi emocionante, minha carteira de trabalho estava em São Paulo, com a empresa [do shopping] para assinar, daí, eu recebi a ligação, eu estava aqui na UFF, aí, falaram que eu tinha passado, fui no shopping correndo, falando que eu não ia poder mais, pedi desculpa, desculpa, desculpa, mas pelo amor de Deus, devolve minha carteira [risos], daí, eu comecei lá sem a carteira, tudo bem que não é tão grave, mas foi tenso, achei que ia dar ruim, real! Mas, funcionou, mas afeta diretamente a saúde!*

*3/204 Açucena: Lê de novo, rapidinho.*

*3/205 Yasmin: “O estágio fora te ajuda a ter uma experiência, não partir do zero, pois chegar ao final e não saber o que fazer da vida impacta diretamente na saúde”.*

*3/206 Açucena: Então, o meu foi bem assim esse período, porque, além de não saber o que ia fazer da vida, e não ter estágio em RH fora, eu me identifico muito com outra área, e tipo, eu tô me formando em Psicologia, mas eu não pensava em*

*seguir, antes de definir o meu TCC, e aí, esse período, eu tive uma parada chamada reação aguda ao estresse.*

*3/207 Melissa: Ah, você comentou!*

*3/208 Açucena: E aí, chegou agora, no final, o professor X me liberou, falou que eu tava liberada de tudo para fazer o TCC, aí eu pensei: “cara, tenho um mês, eu vou aguentar fazer isso agora, ou eu posso esperar para fazer no próximo período? Fiquei muito desesperada, conversei com a minha mãe, com minha psicóloga, aí o professor X falou que apoiaria a decisão que eu tomasse, eu tava bem mal, aí eu decidi deixar, aí eu perguntei pro o professor X se ele já me reprovou [risos] daí ele falou que não queria, que seria muito difícil, e não sei o quê [risos] e no final, ele forçou um pouco a barra, mas eu entendo, porque no final, é isso, eu não sei o que fazer, eu vou me formar, vou ter ensino superior, e é isso, acho que se eu for presa, fico em sala especial [risos].*

Ao longo desse diálogo observamos o aparecimento do “surto”, “da doideira”, “da reação aguda ao estresse” e dos impactos sobre a saúde. Um elemento interessante diz respeito às escolhas possíveis no processo de formação acadêmico e profissional.

A escolha do tema e do orientador do Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Psicologia, por exemplo, se relacionam às escolhas profissionais pelo estágio e não ao trabalho em loja de shopping.

Outra implicação no processo de formação psi diz respeito à carga horária do estágio não obrigatório, como vemos a seguir:

*3/242 Melissa: Eu sou a próxima né? [lê o cartão] “Quando eu era estagiária, eu fazia quase a mesma quantidade de horas que eu faço hoje, às vezes, até mais”. Olha que doideira [risos]. Então, isso aqui bateu justamente pra mim. Porque eu estava fazendo exatamente isso. Nas duas últimas semanas, eu estava menina doida, chegando às oito da manhã e saindo sete, seis da noite.*

*3/243 Yasmin: Doideira!*



3/244 Melissa: *Aí, quando foi ontem, eu cheguei bem cedo, quando deu três horas, eu levantei, foi isso. Hoje eu também fiz o meu horário certo, como eu sabia que só ia sair umas cinco e pouca, porque tinha uma reunião, eu tirei umas duas horas de almoço, e fiquei fazendo nada. Mas aí, eu tirei! E aí, eu tô tentando seguir essa lógica, só não sei quantos dias vai durar, né? Porque semanas, acho que tá demais.*

3/245 Yasmin: *Cara... Dezembro... Real! Dezembro é bem tenso. Semana passada teve um dia que eu saí tipo dez e quarenta.*

3/246 Ivani: *Dez e quarenta da noite?*

3/247 Yasmin: *Sim.*

3/248 Melissa: *Não, meu limite é sete e meia, oito horas.*

3/249 Yasmin: *É eficiente! [risos].*

3/250 Melissa: *Mas, assim, eu acho que é justamente essa questão de [pausa] a responsabilidade sua, enquanto estagiário, a responsabilidade da entrega final não é sua enquanto estagiário, mas vai de até onde você diz que a responsabilidade é sua, e sei que, muitas vezes, essa culpa é minha, de chegar e falar “não, mas pode deixar que eu vou entregar”. Mas, porra, se deu três horas da tarde, vai dar quatro, por que você tá falando que vai entregar um negócio que vai levar três horas? Sabe?*

3/251 Yasmin: *A gente tem que cair na real.*

3/252 Melissa: *A gente tem que ter senso. Eu não tenho o senso de olhar e falar que eu vou precisar de duas horas pra fazer isso, então por que eu vou falar que vou entregar, sabe? Como a responsabilidade da entrega final não é minha, mas eu assumo essa responsabilidade. Às vezes, porque você fica pensando numa possível contratação, às vezes, porque você fica pensando que, enfim, você vai se sentir bem entregando aquilo que você começou a fazer, porque você não quer entregar pra outra pessoa e depois ela levar o mérito, sendo que foi você que começou, e aí a pessoa vai fazer o ridículo de organizar o dado que você que fez, e ela vai dizer que foi ela porque tá no nome dela, ela vai enviar o e-mail. Aí, você*

*diz “não, eu vou fazer até o final, porque eu vou enviar o e-mail, tá no meu nome”.  
Eu fiz esse negócio, entendeu? Rola isso.*

Observamos neste diálogo um debate sobre o trabalho, sobre a necessidade de se imporem, de colocarem, elas mesmas, limites na carga horária, a despeito da responsabilidade que têm de entregar o trabalho que começaram, elas notam, no desenvolvimento do diálogo, que é preciso que se posicionem, para não extrapolarem as horas de estágio.

Esta oportunidade de olhar para a própria atividade, debatê-la, para então poder viver novas experiências, é o que Clínica da Atividade almeja quando propõe a análise da atividade.

Se o debate entre os diferentes possíveis está dificultado ou interrompido, ou seja, se o gênero se encontra em sofrimento, torna-se então difícil dar sentido a atividade, desenvolver-se pessoal e coletivamente. Quando o gênero não está disponível, em boas condições, decorre daí tanto um prejuízo para a saúde dos trabalhadores quanto para a segurança das operações e instalações.

A análise do trabalho apresenta-se então como uma possibilidade de intervenção clínica, que tem como objetivo restabelecer o dinamismo do gênero, intensificando a produção de estilizações que o renovam. Interessa favorecer que a experiência vivida possa se constituir em um meio de viver outras experiências (OSÓRIO DA SILVA, 2014, p.85)

As exigências profissionais, como a responsabilidade pelo que se faz, e a intensificação do trabalho e a ampliação do tempo de trabalho, aparecem vividamente no diálogo 3/245.

Vale considerar, também, a necessidade do reconhecimento pelo que faz, de assumir a responsabilidade para si, assim como ter a esperança de, ao final do ENO ser efetivada como empregada da empresa.

Nessa direção o recorte dialógico seguinte exemplifica a noção de empregado, funcionário, colaborador e todas as implicações que geram na produção de uma subjetividade no trabalho.

3/383 Yasmin: *Né, porque tudo é simbólico, né? A gente atribui um significado para as coisas. E, tem uma coisa lá na empresa que... A princípio, foi muito difícil para mim, de um estranhamento absurdo, porque o diretor orienta que*

*a gente chame as pessoas que trabalham na empresa de “empregados”.*

3/384 Açucena: *Ah, é?!*

3/385 Yasmin: *Só que este termo, socialmente, não é bem visto...*

3/386 Ivani: *É ultrapassado, até.*

3/387 Yasmin: *E as pessoas, cara foi um estranhamento absurdo, até hoje é, sabe? Só... E tipo, quando eu precisei escutar da boca do diretor, um diretor técnico, ele tipo, veio de chão de fábrica mesmo, ele era o cara que ia às linhas, e tal, e veio subindo, subindo, chegou ao cargo de diretor e, ele é supervalorizado na empresa também, tem todo o respeito e tal, e ele fala, “não, aqui a gente não tem funcionário, funcionário, é funcionário público. A gente tem empregados.” E tipo, ele bate o pé e fala que tem que colocar empregados...*

3/388 Ivani: *Nossa...*

3/389 Yasmin: *E aí, num dos comunicados que a gente está soltando, tipo, “RH Informa”, o meu gerente tinha colocado, a outra coordenadora e o gerente, tinham colocado “colaboradores” para soltar os comunicados e, soltou, não sei que, aí, no outro dia, eu fui à sala dele e ele estava vendo uma matéria: “empregados ou colaboradores” com um pontinho de interrogação. [risos]*

*Yasmin: E aí, ele falou comigo e falou assim, “não, você fala lá com o menino da comunicação, para a gente tirar colaboradores e colocar empregados. Eu falei com o diretor, e ele quer empregados.”*

3/390 Ivani: *Caramba...*

3/391 Yasmin: *Tipo assim, é bizarro, o significado da palavra, sabe?*

<i>3/392 Ivani: Sim...</i>
<i>3/393 Yasmin: E, lá, não pode ter um significado pejorativo, ruim, e etc, entendeu? É para designar as pessoas que trabalham na empresa, e ponto. Mas, a gente sabe que socialmente, não é aceito, então, você fica naquela balança “ai, meu Deus?!” É bizarro.</i>
<i>3/394 Ivani: Para ele, é empregado!</i>
<i>3/395 Yasmin: É, para ele é empregado.</i>
<i>3/396 Ivani: É o que faz sentido para a empresa dele.</i>
<i>3/397 Yasmin: Com certeza, é um emprego, então, você está empregado. É doideira, é doideira!</i>
<i>3/398 Melissa: É, e ao mesmo tempo, que eu super assino esta frase, que agora eu estou achando que foi a Açucena que escreveu...</i>
<i>3/399 Ivani: Foi a Açucena! É legal isso, né? Como a gente se reconhece na fala do outro.</i>
<i>3/400 Melissa: É, e eu super concordo, mas ao mesmo tempo, eu me lembrei disso agora, que ficou muito marcado para mim, acho que foi uma das únicas coisas assim, que eu bati de frente com o Professor X, que eu fiquei, “ah, mas...”, muito legal... Alguém quer falar mais algo sobre?... Os meu acabaram [cartões], mas, a gente pode pegar mais...</i>

No trecho acima, nos chama a atenção o estranhamento da novata, que, ao se deparar com algo que discorda, no caso, chamar os trabalhadores de empregados, expressa claramente esta estranheza na linha 3/383, e em como isso lhe causa desconforto, pois incomoda-se com esta maneira de nomear os trabalhadores, que considera ultrapassada.

Este olhar que estranha as regras e questiona a prescrição, pode oferecer uma valiosa contribuição para o desenvolvimento do gênero profissional, à medida que o

coloca em debate, até que o novato possa - mais a frente e já como um expert - imprimir o seu estilo ao trabalho.

Tourmen e os seus colegas (2014) sublinham o caráter estimulante dos novatos. Pela novidade do olhar que eles aportam sobre as situações e as normas que as regem, eles podem questionar, até contestar, as práticas em vigor (Billett, 2001). Eles levam os tutores a tomar consciência das suas dificuldades em descodificar o novo ambiente que não tem nada de evidente e que precisa de ser explicitado (Cloutier, Fournier, Ledoux, Gagnon, Beauvais & Vincent-Genod, 2012). (DELGOULET, 2015, p.101).

Conforme meu comentário, na linha 3/ 399, destacamos aqui que no desenrolar do diálogo, as participantes reconhecem-se como autores e coautoras das frases nos cartões. Na perspectiva de analista do trabalho, senti aqui o efeito do método e de suas ressonâncias na produção de outros diálogos possíveis sobre a atividade das participantes.

Além disso, o método propiciou o debate sobre o trabalho e a expressão dos sentimentos e dos afetos da atividade de estágio sobre a vida das participantes. A partir do cartão “pior e do melhor dia do estágio” isso pode ser mais bem ilustrado:

*3/431 Açucena: “O pior dia é quando não entrego o trabalho suficiente, em relação ao volume que tenho, e saio com a sensação de que poderia ter feito mais. O melhor dia é quando sinto que estou usando as ferramentas que escolhi para atuar no mundo e fazer a diferença nas minhas atividades...”.*

*3/432 Melissa: Acho que esse aí foi eu!*

*[Açucena continua lendo o cartão] “...no RH, mesmo que seja voltado para a produtividade”. Bem legal esse aqui!*

*3/433 Ivani: Isso de mesmo que voltado para a produtividade é muito do RH, né?*

*3/434 Yasmim: Com certeza.*

*3/435 Melissa: Gente, gostei disso que eu escrevi! [risos acentuados].*

<i>3/436 Açucena: Na verdade, isso é usado em tudo, né? Tudo, só que não pensam nisso.</i>
<i>3/437 Ivani: Isso, a diferença é que a gente pensa sobre o trabalho.</i>
<i>3/438 Melissa: Viu, minha dinâmica serviu, me inspirei nessa frase! [risos].</i>
<i>3/439 Ivani: Ah, eu achei esse método muito legal, que é a gente falar sobre o já falou, a gente pensa de novo.</i>
<i>3/440 Melissa: É, isso ficou bem marcado pra mim porque tem coisa que você fala, e depois pensa: “nossa, legal isso que eu falei” [risos].</i>
<i>3/441 Yasmin: Legal que se passasse mais tempo, a gente ia ter outra opinião.</i>
<i>3/442 Ivani: E esquece, né, você acaba esquecendo que você falou aquilo.</i>
<i>3/443 Yasmin: Nossa, fato! Porque a gente fala, mas não tá prestando muita atenção, essa é a melhor parte, você falar sem pensar muito, você só vai falando, falando, e quando você vê, daí você volta para escutar, e pra ler o que você falou e: “pô, tem toda razão!”.</i>
<i>3/444 Ivani: Exatamente</i>
<i>3/445 Yasmim: Pô, é muito legal isso [risos]</i>
<i>3/446 Ivani: E tem uma coisa do diálogo interior, do que desperta em você: “pô, eu falei isso, e faz todo sentido mesmo”.</i>
<i>3/447 Yasmin: E quando escreve, também, às vezes, acho que eu tô escrevendo uma baboseira, aí depois vou ler de novo: “ah, tá direitinho, não tá ruim, não!” [risos].</i>

Este cartão apresentado às estagiárias reflete uma preocupação que aparece ao longo dos encontros, que é o fato de que elas marcam uma posição de serem psicólogas, e, por isso, devem ter um posicionamento que mostre um compromisso com os trabalhadores. Isso fica claro no cartão, e no diálogo que se segue, no qual

coloco que a questão de buscar a produtividade é peculiar ao trabalho no RH - novamente me referindo a minha história pessoal, na linha 3/433.

Como vimos anteriormente sobre o que se espera do trabalho do psicólogo nas organizações, um dos caminhos possíveis é esse compromisso que o psicólogo assume com os trabalhadores da empresa (COELHO LIMA, COSTA e YAMAMOTO, 2011). No caso do cartão lido, aponta para uma busca do equilíbrio entre atender as demandas de produtividade da empresa, e também aos interesses dos trabalhadores.

A etapa metodológica do uso de cartões desempenhou o papel de mola propulsora do diálogo, que permitiu o desenvolvimento do diálogo interior dos sujeitos participantes da análise do trabalho. Compreendemos que as falas em cartões funcionaram de modo similar ao dispositivo da dupla autoconfrontação (CLOT, 2010a) permitindo o deslocamento dos contextos dialógicos e a motricidade do diálogo.

Entendemos que, sendo a atividade sempre dirigida, conforme falavam ou eram observadas, as estagiárias dialogavam com elas mesmas, umas com as outras e comigo. Isso ficou claro, por exemplo, com os risos acentuados da Melissa, na linha 3/435. De fato, a fala escrita no cartão havia sido anteriormente escrita por ela, que se reconheceu naquela fala e se surpreendeu com o que disse. A seguir, veremos as ressonâncias do meu próprio diálogo interior com o campo.

### **3.6. Ressonâncias dialógicas**

Ao final dos encontros percebemos um movimento de apreensão do gênero profissional e o desenvolvimento da atividade de estágio. Ao mesmo tempo, vivenciei o meu próprio desenvolvimento como pesquisadora e analista do trabalho. Desenvolvimento esse pautado pelo método e pela produção de um espaço para falar da atividade de estágio em si.

Curiosamente, assim como elas, a minha passagem por esses encontros, também reverberaram nas experiências acadêmicas que se seguiram no campo da pesquisa. Entre os quais, a minha participação em aula de graduação de Psicologia para falar sobre a pesquisa, abaixo descrita no diário de campo:

“Encontro com os alunos psi: compartilhando a pesquisa”

*Fui convidada pela Ana Paula, minha co-orientadora do mestrado, para participar da aula de Psicologia e História Social do Trabalho, com os alunos do 3º período.*

*Sabendo que esta seria uma ótima oportunidade de colocar o trabalho em debate - tanto o meu trabalho como pesquisadora, como o trabalho das estagiárias de minha pesquisa, aceitei prontamente.*

*Levei comigo os cartões com as falas das estagiárias, e pensei em colocá-los na roda para discussão com a turma.*

*Ana me apresentou como psicóloga e mestranda, logo isso me fez lembrar quando eu estava do lado de lá, quando eu era aluna também, e assim veio aquele sentimento de identificação, eu já estive no lugar deles, e nem faz tanto tempo assim. Olha quanta coisa aconteceu, de lá para cá!*

*Fizemos uma roda e os alunos leram alguns dos cartões, e em seguida quem quisesse, podia comentar o que leu, ou o que ouviu.*

*Dentre tudo o que foi discutido com os alunos, me chamou a atenção que, na maior parte do tempo, após cada aluno fazer a leitura do cartão, eu tinha que me segurar para não comentar tudo, para não ser sempre eu a primeira a falar após a leitura dos cartões. Isso porque tudo que estava escrito naqueles cartões me afetava muito, falava um pouco da minha história também - de estagiária a profissional de RH. A todo momento eu tinha que lidar com o silêncio deles após as leituras, e foram muitos momentos de silêncio! Mas também muitas falas questionadoras, provocativas, instigantes.*

*Tive receio de como seria recebida pela turma, pois sei o quanto ainda o RH é demonizado (muitas vezes com razão!) Em alguns momentos, me policiava, pensando que estava alimentando esta demonização, ao trazer algumas experiências negativas pelas quais já passei.*

*Mas, o que mais me marcou daquele dia, foi quando, ao falar com um aluno sobre como atuar respeitando a ética da profissão, falei que a gente vai atuando pelas "brechas". Nas brechas é que a gente foge da prescrição, nas brechas a gente é resistência! Como quem não quer nada, a gente, no RH, vai cavando caminhos pra fazer do nosso jeito, de acordo com o que a gente acredita. Me lembrei de uma vez quando contratei um rapaz sem nenhuma experiência comprovada na carteira de*



*trabalho, em uma empresa que tinha como norma só contratar pessoas experientes na função. A vaga era para atendimento, e aquele candidato era tão bem articulado e simpático, que não tive dúvidas, o contratei e assumi os riscos. Em pouco tempo, ele se destacou e foi promovido. Um dia, esbarramos na escada e ele me disse, com os olhos brilhando, que era muito grato por eu ter apostado nele, que aquele emprego fez diferença em sua vida, estava cheio de planos para a faculdade, casamento, além do que a sua renda era a única renda fixa da família. Naquele dia eu fui pra casa feliz, senti que havia feito um trabalho bem feito!*

*Essas brechas que a gente encontra podem mesmo promover uma transformação!*

*Fiquei muito feliz, quando a Ana Paula me contou, dias depois, que a minha presença na turma da graduação estava reverberando- os alunos estavam falando sobre a importância de encontrar as brechas!*

*Diário de Campo, julho de 2019*

Ao mesmo tempo, para desenvolver ainda mais essa experiência, participei do encontro do Acompanhamento Pedagógico do Estágio Não Obrigatório (ENO) em Psicologia, realizado pela equipe do Setor de Acompanhamento ao ENO, do Serviço de Psicologia Aplicada (SPA), da UFF, no próprio SPA. O diário abaixo ilustra meu entusiasmo, diante da proposta:

“Encontro com os estagiários de ENO”

*Hoje tive uma grata surpresa ao ser convidada pela Ana Paula para participar da supervisão - que depois aprendi que deveria se chamar intervisão, pois não há superiores, e sim trocas entre pessoas com um objetivo comum: aprenderem umas com as outras! – do estágio não obrigatório da turma de graduação em Psicologia.*

*Um a um, os alunos - futuros psicólogos- foram falando sobre as dores e delícias de serem estagiários, entre rosas e espinhos eles seguem, bravamente, estagiando -trabalhando, a despeito de tantos espinhos que aparecem pelo caminho. E quantos espinhos! No CTI do hospital, a jovem aluna que tem que atravessar a cidade todos os dias para chegar ao local do estágio, e depois, atravessar de novo para chegar à UFF, e, de novo, no final da noite, na volta para casa. Quanto tempo sobra? Como fica esse corpo que não dorme, que não se alimenta direito, não se*

*exercita, que não descansa nunca? “- Final de semana, eu estudo”, ela disse. É um corpo que se esgota, que fica exaurido, mas não pode esmorecer: precisa ir para o estágio encontrar pessoas com as quais sequer pode falar: elas estão morrendo - e, na maior parte do tempo, estão dopadas para não ter que lidar com a dor de estarem morrendo.*

*É entre os corredores do hospital que os profissionais (e estagiários) correm, se esbarram, e, eventualmente, trocam experiências – a morte não espera e se mostra a todo momento. Não há tempo, e o tempo que há, é o tempo da vida que se esvai.*

*Mesmo assim, ela fala, emocionada, sobre o quanto esta experiência é rica e (trans) formadora, ela se forma como psicóloga, ao mesmo tempo em que vivencia no dia a dia, através dos pacientes, a inevitável experiência humana de morrer.*

*A roda segue, veio a fala de outro aluno, ele estagiando no setor de treinamento de uma empresa de óleo e gás. “Mas não sou do RH” - ele faz questão de marcar esta diferença. Ué, mas o setor de treinamento não pertence ao RH? - me pergunto, afinal, o treinamento não serve para capacitar os “recursos humanos”?*

*Em seguida, falou o aluno que estagia em uma empresa mista de energia, que está passando por uma grande reestruturação, com demissões em massa ocorrendo a todo momento. Falando assim, quase não se tem a dimensão do que isso significa na prática: pessoas foram demitidas sumariamente, muitas sequer tiveram tempo de pegarem seus objetos pessoais: “- Mesas foram abandonadas, de tal forma que algumas salas parecem escritórios-fantasma”. A fala dele me deu a dimensão exata do sofrimento que se instalou naquele local de trabalho: como manter a sanidade, sabendo que você ou seu colega pode ser o próximo da lista de demissão? Como viver com este fantasma pairando no ar a todo momento?*

*Como? Pois ele encontrou um jeito! Foi ser fotógrafo! Isso mesmo, o estagiário do setor de segurança e saúde, virou o fotógrafo oficial dos eventos da empresa: mero acaso - ou não! - descobriram pelo Instagram dele que tirava fotos lindas, e o convite surgiu - em meio ao caos, ele encontrou uma brecha na beleza da fotografia. Isso que eu chamo de ser normativo: criar novas normas para (sobre) viver!*

*E a estagiária na clínica de reabilitação, no setor de neurologia infantil? Atendendo crianças com comprometimento neurológico, a estudante, cuja bolsa auxílio mal dá para pagar seu deslocamento, e que mal tem tempo de beber água ou ir ao banheiro, tamanha é a demanda de atendimentos, diz: “- É incrível ver a evolução das crianças, tem sido uma experiência maravilhosa”. Contou o caso de uma criança*

*que, com outros profissionais, só chora, mas, quando está em atendimento com ela, fica super bem e até sorri. Com isso, os profissionais - já formados - passaram a pedir sua ajuda para atendê-lo. Hoje, é a única estagiária a fazer atendimentos em conjunto com a terapeuta ocupacional. “- O sorriso quebrou as paredes da instituição”, disse minha orientadora, e com essa fala, fez todos na roda sorrirem também.*

*Saí deste encontro com um pensamento: como é bom que espaços como esses existam! Espaços para troca, aprendizados, choros e risos. Ah, se todo estagiário pudesse ter esse espaço...*

*Diário de campo, novembro /2019*

As experiências narradas nestes diários de campo foram extremamente ricas para minha formação como analista do trabalho, e também como profissional de RH.

A questão das brechas ecoa em mim, e me alegro em saber que reverberou nos alunos da graduação. Imaginem só, se algum deles for estagiar ou trabalhar no campo do trabalho um dia, e se lembrar que é pelas brechas que se renormatiza, que se questiona as normas e se transforma as situações de trabalho? Que nem tudo que está dito pelas regras e prescrições é imutável, que se forçar um pouco, que se buscar as brechas, é possível mudar o que está dado, o que não serve mais? Afinal, o gênero se renova quando o trabalhador imprime nele a sua marca.

Estar com os alunos de ENO, foi outra experiência rica, pelo valor deste espaço para debater o estágio, trocar experiências, um tempo que é precioso e necessário. A supervisão acontece como uma cogestão, na qual, embora conte com a presença dos professores, por uma questão legal, que é uma exigência da formação, eles não se posicionam como especialistas. O encontro ocorre à maneira como descreveu Andrade (2014) para a qual a supervisão coletiva é um dispositivo que possibilita aumentar o poder de agir do clínico, ao fazê-lo pensar sua atividade.

Da mesma forma, acredito na potência da supervisão coletiva do ENO, como um espaço de compartilhamento de experiências e debate sobre o estágio.

Cada estagiário trouxe para a supervisão a sua experiência, o dia a dia no estágio, as rosas e espinhos da atividade. Eram muitos os espinhos, mas me alegrou saber que, cada um, a sua maneira, conseguiu uma maneira de agir valorizando as coisas boas nas experiências - eles encontraram as brechas!

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS: PISTAS PARA OUTROS DIÁLOGOS**

Iniciamos esta pesquisa com algumas questões que nos instigaram no NUTRAS, nosso grupo de pesquisa, no qual tive a oportunidade de debater algumas vezes com os colegas sobre as rosas e espinhos da profissão no campo do trabalho. Compartilhei com o grupo minhas experiências – algumas delas adoecedoras - em empresas nas quais trabalhei em RH.

Nestas ocasiões, tínhamos sempre debates acalorados, que mobilizava a todos, principalmente no que se referia a questão das demissões de pessoas. Foi no NUTRAS que decidimos que precisávamos falar sobre isso, que eu precisava escrever sobre esta experiência de ser psicóloga no RH e ter que realizar demissões. E assim, escrevemos o projeto, e, até então, pensávamos que este seria o tema.

Contudo, ao longo dos nossos encontros, nossas certezas foram mudando e a pesquisa também. Decidimos fazê-la de outro modo, não mais falar sobre demissões, decidimos falar sobre o que dá certo, sobre o que opera saúde no trabalho.

Mas, uma coisa não havia mudado, até então: meus afetos sobre a experiência de atuar no campo do trabalho, que, em alguns momentos, havia sido uma experiência desvitalizada, adoecida. E foi com esta percepção que trouxe da minha história pessoal, que iniciamos a pesquisa.

Hoje, minha maior alegria está no aprendizado que obtive ao longo do mestrado, ao encontrar as estagiárias, e aprender com elas que existem outras formas de atuar no campo do trabalho, que nem tudo gera adoecimento, que as prescrições das quais eu sempre me queixava, podem ter efeitos positivos.

Analisando minha relação com a pesquisa, percebo o meu desenvolvimento como pesquisadora: levei para o campo questões que eram minhas, estas questões originaram a pesquisa e atravessaram o debate, causando interferências que foram potencializadoras.

Concluo este percurso do mestrado com este aprendizado, e isso me alegra.

Com a pesquisa, observamos o quanto a atividade de estágio não obrigatório pode ser uma experiência relevante para o desenvolvimento do ofício de Psicólogo do Trabalho. Mesmo como novatos no ofício, as participantes da pesquisa dialogaram sobre as vivências floridas da atividade e evidenciaram seus espinhos, a partir dos encontros realizados.

Observamos que, mesmo sendo considerados inferiores na hierarquia das empresas, os novatos conseguem adquirir recursos para a ação, e acessar as instâncias do gênero profissional, mostrando, a partir das experiências compartilhadas, serem capazes de serem normativos e autônomos, e que, sim, o trabalho - no caso, o estágio - em Psicologia do Trabalho, pode operar saúde.

Ao mesmo tempo, os paradoxos da experiência de estágio são evidenciados e os dilemas emergem, em paralelo ao processo de formação psi, na universidade, apontando para uma questão importante: como fazer estágio externo sem comprometer a formação? O que as empresas e as universidades podem fazer a respeito? Por que uma empresa permite que o estagiário extrapole tantas horas, fique tão exausto, sendo ele, ao mesmo tempo, um estudante em processo de formação, com muita demanda da universidade para dar conta; e um trabalhador sem vínculo empregatício que sequer está sendo remunerado por estas horas extras?

As universidades públicas, ao adotarem programas de assistência estudantil, fornecem apoio financeiro aos alunos com baixa renda. Contudo, estes programas precisam ser ampliados, para que o estágio remunerado não se configure como única fonte de renda de muitos estudantes.

A exploração da força de trabalho do estagiário é lucrativa, já que algumas empresas contratam jovens estudantes cheios de energia e de novas ideias, e dão a eles a responsabilidade de um profissional formado, só que sem os mesmos direitos que este. E a Universidade, o que pode fazer para apoiar o estagiário neste sentido? Estas são questões que consideramos pertinente fazer e que deixaremos em aberto para serem respondidas, quem sabe, por outras pesquisas.

Na perspectiva do método, os diálogos que decorreram sobre o “melhor e pior dia de estágio”, na forma dos cartões, reverberaram como possibilidade de desenvolvimento da atividade dialógica, no Encontro 3. Aqui, a atividade dialógica foi colocada em questão, e observamos que as estagiárias puderam se confrontar com sua própria atividade e a atividade uma da outra.

As ressonâncias dialógicas da atividade de pesquisa sobre meus diálogos interiores revelam a potência da criação de espaços de fala sobre a atividade de estágio. Assim como revelam sua capacidade de ampliar o poder de agir das participantes, inclusive o meu próprio, como analista do trabalho.

O encontro que tive com os alunos da graduação para discutir a pesquisa de mestrado também se mostrou um espaço de desenvolvimento, quando falamos sobre

as brechas que encontramos para transformar as situações de trabalho. Este assunto não acabou ali, ele reverberou pela sala de aula, de forma que os alunos continuaram falando sobre as brechas depois do encontro. Estas ressonâncias nos alegram e mostram as rosas da atividade da pesquisa, que não se esgotaram no campo, mas ressoaram para além dele.

Finalmente, consideramos que esta foi uma experiência que, de alguma forma, produziu transformações em todos os envolvidos, tanto no sentido de minha formação como pesquisadora e como analista do trabalho, quanto de provocar o desenvolvimento das estagiárias, que puderam se confrontar com a atividade uma das outras, e delas próprias.

Acreditamos que este é o desenvolvimento que a Clínica da Atividade enseja ao adentrar os espaços de trabalho: provocar o diálogo para que os trabalhadores – no nosso caso, estagiárias – se desenvolvam e sejam, eles mesmos, os sujeitos da transformação.

No nosso entendimento, a pesquisa é movimento constante de (trans)formação - me formava como mestre enquanto a pesquisa tomava corpo. Agora, desejo que ela siga seu rumo, através e além de mim, a despertar novos caminhos e a formar novos pesquisadores! Que não se encerre aqui, já que, parafraseando Yves Clot, acreditamos que a última palavra nunca deve ser dita.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDRADE, Camila. **Supervisão: uma clínica da clínica**. Dissertação de mestrado. Instituto de Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal Fluminense, 2014.
- ANDRADE, Suely Gregori. **Teoria e Prática de Dinâmica de Grupo – Jogos e Exercícios**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.
- BARROS, Maria Elizabeth Barros de; LOUZADA, Ana Paula; VASCONCELLOS, Danielle. Clínica da Atividade em uma Via Deleuziana: por uma psicologia do trabalho. **Informática na educação: teoria & prática**. Porto Alegre, v. 11, n 1, p. 14-27, jan. /jun, 2008.
- BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. **Psicologia & Sociedade**. Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 75-84, abril, 2011.
- BORGES, Maria Elisa Siqueira. **O RH está Nu: Tramas e urdiduras por uma gestão coletiva do trabalho**. Tese de Doutorado. Programa de Pós Graduação em Psicologia Social. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2006.
- BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Brasília, 1962. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/l4119.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4119.htm). Acesso em 10 de janeiro de 2018.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria Ministerial nº. 397, de 9 de outubro de 2002. **Aprova a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO/2002, para uso em todo território nacional e autoriza a sua publicação**. Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/home.jsf>. Acesso em 05 de março de 2018.
- BRASIL. Ministério da Educação. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências**.

- Brasília, 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm). Acesso em 12 de março de 2018.
- CANGUILHEM, George. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.
- CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.
- CLOT, Yves. Trabalho e sentido do trabalho. **Ergonomia**. 1ª ed. São Paulo: Blucher, p. 265-280, 2007.
- CLOT, Yves. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010a.
- CLOT, Yves. A Psicologia do Trabalho na França e a perspectiva da clínica da atividade. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 22, n. 1, p. 207-234, 2010b.
- CLOT, Yves. Clínica do trabalho e clínica da atividade. **Clínicas do Trabalho**. Bendassolli, P. e Soboll, L. (orgs). São Paulo, Editora Atlas, . p. 71-83, 2011.
- CLOT, Yves. O ofício como operador de saúde. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 16 n. especial 1, p 1-11, 2013.
- CLOT, Yves. Géneros e estilos profissionais. **Laboreal**, Porto, v. 10, n. 1, p. 95-97, julho, 2014.
- CODO, Wanderley. O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o “lobo mau” em psicologia). **Psicologia Social. O homem em movimento**. 8ª edição. São Paulo: Brasiliense, p. 195- 202, 1989.
- COELHO-LIMA, Fellipe; TORRES, Camila Costa. Reflexões sobre as políticas de gestão de recursos humanos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo , v. 14, n. 2, p. 227-240, dezembro, 2011.
- COELHO-LIMA, Fellipe; COSTA, Ana Ludmila Freire; YAMAMOTO, Oswald Hajime. O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**. Florianópolis, v. 11, n. 2, p. 21-35, dezembro, 2011.
- CONCEIÇÃO, Cristiane Lisboa. **A formação pela ação: Experimentando o ofício de analista do trabalho pela perspectiva da Clínica da Atividade**. Dissertação de Mestrado. Instituto de Psicologia. Programa De Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal Fluminense, 2016.
- CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA - CRP 9ª região. **Áreas de atuação do(a) psicólogo(a)**. 2015. Disponível em <http://www.crp09.org.br/porta/orientacao-e-fiscalizacao/orientacao-por-temas/areas-de-atuacao-do-a-psicologo-a> . Acesso em 18 de março de 2018.



- CORDEIRO, Bruna Kolowski. **O trabalho em Call center: A saúde do trabalhador e sua relação com a atividade**. Dissertação de Mestrado. Instituto de Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal Fluminense, 2011.
- COSTA, Eduardo Antonio de Pontes; COIMBRA, Cecília Maria Bouças. Nem criadores, nem criaturas: éramos todos devires na produção de diferentes saberes. **Psicologia & Sociedade**. Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 125-133, abril, 2008.
- DELGOULET, Catherine. Novato: uma categoria homogênea?. **Laboreal**, Porto, v. 11, n. 2, p. 99-103, dezembro, 2015.
- FLAUBERT, Gustave. **Madamme Bovary**. L&PM POCKET - Vol. 328, 2015.
- HELOANI, Roberto. A identidade do psicólogo do trabalho em tempos de globalização. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v.2 , p. 48-52, dezembro, 1999.
- LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro , v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.
- LOURAU, René. Rene Lourau na UERJ. **Análise Institucional e Práticas de Pesquisa**. Universidade do Estado do Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, 1993.
- MUNIZ, Hélder Pordeus et al . Ivar Oddone e sua contribuição para o campo da Saúde do Trabalhador no Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 38, n. 128, p. 280-291, 2013.
- NETO, José Haroldo Pimentel Rocha. A nossa hora sai por 3 reais: um estudo sobre a precarização laboral em estagiários de Psicologia da UFC (Fortaleza). In: **Núcleo de Psicologia do Trabalho: investigações sobre o campo do trabalho na atualidade**. AQUINO et al (orgs). Fortaleza: Premium, p 47-66, 2019.
- OSÓRIO DA SILVA,C; BARROS, M. E. B; LOUZADA, A. P. F. Clínica da atividade: dos conceitos às apropriações no Brasil. **Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. BENDASSOLLI, Pedro Fernando; SOBOLL, Lis Andrea P. (orgs.). São Paulo: Atlas, p. 188- 207, 2011.
- OSÓRIO DA SILVA, Cláudia; RAMMINGER, Tatiana. O trabalho como operador de saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 12, p 4751- 4758, 2014.
- OSÓRIO DA SILVA, Cláudia. Pesquisa e intervenção em clínica da atividade: a análise do trabalho em movimento. **Métodos de pesquisa e intervenção em Psicologia do Trabalho**. BENDASSOLLI, Pedro Fernando; SOBOLL, Lis Andrea P. (Orgs). Atlas, p. 83-99, 2014.

OSÓRIO DA SILVA, C. Clínica da Atividade e Análise Institucional: Inflexões do transformar para compreender. **Clínica do trabalho e análise institucional**. Organizado por OSÓRIO DA SILVA, Claudia; ZAMBONI, Jésio, BARROS, Maria Elizabeth. Rio de Janeiro: Nova Aliança, p. 37-64, 2016. .

PASQUALETO, Olivia de Quintana Figueiredo; FONSECA, Maria Hemília. A percepção do aluno sobre o estágio: emprego ou qualificação profissional? **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 53, p. 195-217, 2016.

RAMMINGER, Tatiana. Entre a normatividade e a normalidade: contribuições de G. Canguilhem e M. Foucault para as práticas de saúde. **Mnemosine** Vol.4, nº2, p. 68-97, 2008.

SILVA, Marianna Araújo da. **Confiança e autonomia: a circulação de afetos na produção de coletivos autônomos. Uma intervenção em Clínica da Atividade em um grupo de residência de enfermagem no Rio de Janeiro**, Brasil. Tese de Doutorado. Instituto De Psicologia. Programa De Pós-Graduação Em Psicologia. Universidade Federal Fluminense, 2019.

SOUTO, Alice Paiva. **Escrever é uma viagem: a atividade de criação literária no desenvolvimento dos turistas aprendizes**. Tese de Doutorado. Instituto De Psicologia. Programa De Pós-Graduação Em Psicologia. Universidade Federal Fluminense, 2016.

ZANELLI, José Carlos. Formação e atuação em psicologia organizacional. **Psicologia Ciência e Profissão** v. 6 n1, p. 31-32, 1986.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antônio V. Bittencourt. Inserção Profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, p. 466-491, 2014.

## ANEXOS

### Anexo I- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE  
 PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
 TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Título do Projeto: O trabalho como operador de saúde

Nome do Projeto: Entre rosas e espinhos: o que se produz na atividade do estagiário em Psicologia do Trabalho

Pesquisadora Responsável: Claudia OSÓRIO da Silva

Instituição a que pertence: Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal Fluminense.

Telefones para contato: (21) \_\_\_\_\_ ou (21) \_\_\_\_\_

Nome do voluntário: \_\_\_\_\_

R.G. \_\_\_\_\_ Idade: \_\_\_\_\_ anos.

O senhor(a) está sendo convidado/a a participar, como voluntário/a, de uma pesquisa coordenada pela professora e psicóloga Cláudia OSÓRIO da Silva, que tem como objetivo estudar os efeitos do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores em organizações brasileiras, situadas no Estado do Rio de Janeiro.

A questão central da pesquisa pode ser assim formulada: trabalhar pode ser bom para a saúde, promovendo o desenvolvimento social e individual de homens e mulheres?

A possibilidade de o trabalho ter a função de ampliar o poder de agir dos trabalhadores baseia-se na constatação de que no trabalho as pessoas são convocadas a colocar-se em relação a objetivos sociais, ligados a um bem comum. O trabalho convoca também a criar, a fim de resolver os impasses que a realidade coloca a todo momento para o alcance dos objetivos pretendidos.

Como resultado espera-se desenvolver o conceito de trabalho como gerador de saúde, considerando casos concretos na realidade brasileira contemporânea. Espera-se também ampliar o conhecimento que se tem sobre a atividade dos

profissionais da área de atuação em o sr/sra se insere. Este conhecimento dará subsídios para discutir a formação inicial e permanente destes profissionais.

Para esse estudo os participantes serão convidados a participar de entrevistas e debates sobre o seu próprio trabalho, debates em que poderão ser usadas técnicas como fotografia, filmagem e outras, mediante a concordância de todos. As entrevistas e debates serão gravadas em áudio e eventualmente em vídeo, também mediante autorização expressa dos participantes. Nesses debates trabalhadores e pesquisadores farão uma análise compartilhada da atividade de trabalho em foco. Antes de qualquer atividade de pesquisa serão dados esclarecimentos detalhados acerca da técnica a ser usada e os participantes estarão livres para discutir a proposta e definir livremente se a aceitam e se desejam dela participar.

Nesta pesquisa não se considera haver risco à integralidade física nem psíquica do participante. Entretanto, sabe-se que os participantes podem viver as mesmas situações de diferentes maneiras. Assim, estaremos atentos a qualquer sinal de desconforto que o participante manifeste. Caso ocorra, ele será questionado sobre o interesse em interromper sua participação na Pesquisa. Caso o participante opte por permanecer, é possível dar o apoio necessário na situação. É importante salientar que, neste Projeto de Pesquisa, a perspectiva ética que engloba o bem-estar dos participantes é prioridade em relação a qualquer outro procedimento.

Toda divulgação do material recolhido da pesquisa será submetida à aprovação dos participantes. O resultado da pesquisa será tornado público através de trabalhos apresentados em eventos científicos, da confecção da tese de doutorado, dissertações de mestrado, artigos em revistas e/ou periódicos pertinentes, mantendo-se o anonimato dos participantes.

Para garantir a confiabilidade das informações geradas e a privacidade dos participantes da pesquisa, nenhum nome será divulgado a menos que os participantes expressem claramente o desejo de ter sua participação reconhecida publicamente.

A participação é voluntária e este consentimento poderá ser retirado a qualquer tempo, caso o participante não se sinta motivado em continuá-la e sem ônus para o participante. Com isso, está assegurada a plena liberdade do voluntário em permanecer na pesquisa ou descontinuar sua participação de acordo com seu interesse.

Eventuais dúvidas do voluntário - acerca dos procedimentos, riscos, benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa - poderão ser dirigidas diretamente à pesquisadora, em qualquer momento da pesquisa ou pelos números telefônicos acima disponibilizados.

Eu \_\_\_\_\_, RG nº \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

Niterói, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Nome e assinatura do participante.

\_\_\_\_\_  
Nome e assinatura do responsável por obter o consentimento.

Anexo II- Curtograma



**ANEXO III- Falas ditas no Encontro 2, que foram transcritas e com elas confeccionados os cartões para o Encontro 3**

1. O que talvez possa fazer a diferença é colocar em análise tudo isso. O que que significa trabalhar? O que que significa estar em um estágio? Pra mim era muito “tenho que fazer tudo, vou resolver”.

2. No RH é doideira total, consumo de tempo, pessoas birutas tentando dar conta de tudo. E nesse dar conta, você deixa passar um monte de coisas, porque você não tem tempo de lidar com tudo que aparece.

3. Quando eu era estagiária, não tinha muita credibilidade. Isso é meio positivo e meio negativo: não ter credibilidade, mas também não arcar com as responsabilidades.

4. *Pior dia:* Quando não entrego trabalho suficiente em relação ao volume que tenho. Saio com a sensação de que poderia ter feito mais.

5. Quando eu era estagiária, eu fazia quase a mesma quantidade de horas que faço hoje, às vezes, até mais.

6. Meu melhor dia é quase sempre relacionado a resultados. Quando há resultados, me sinto motivada, reconhecida, sinto que mesmo o dia sendo cansativo, foi um bom cansaço, um bom dia. O pior dia está relacionado a um estado emocional levado por situações no trabalho.

7. O meu melhor dia é quando sinto que estou usando as ferramentas que escolhi para atuar no mundo e fazer a diferença nas minhas atividades- usar a ótica do cuidado mesmo que voltada para a produtividade.

8. Esses dias, após terminar o expediente além do horário, me senti bem com o que fiz, com os resultados e perspectivas futuras. Acho que meu melhor dia é quando não sigo uma rotina muito enrijecida.

9. *Estou no equivalente ao sétimo período, parei no oitavo, mas atrasei metade para poder conciliar as coisas.*

10. *O RH é cuidar das outras pessoas, mas o estagiário tem tempo para ver ao que ele tem direito? A diferença pode estar em colocar isso em análise. Eu não consigo muito, não tenho espaço pra trocar isso, dentro da empresa eu não tenho.*

11. *Eu sempre me atrasava para as aulas, porque tinha que vir correndo, no estágio tinha um monte de coisas pra fazer, era urgente. É um risco que todo mundo corre, de ser totalmente consumido, ser totalmente levado.*

12. *Quando o supervisor não é autoritário e a gente tem autonomia, a gente vê o quanto é capaz de fazer sem precisar de ninguém puxando a orelha.*

13. *Passei por situações de ter que ir contra o que eu acredito, e de ter que fazer porque o gerente tá pedindo.*

14. *Às vezes, para o trabalho acontecer, tem que sair do que tá escrito.*

15. *A gente tem que ter um papel, o papel do psicólogo? Ou a Psicologia pode estar em muitos lugares dentro da empresa?*

16. *Eu lido com muitos sistemas no trabalho, e percebi que eu gosto muito disso, de aprender novas tecnologias, de usar de uma maneira diferente, otimizar as coisas.*

17. *Tem professor que te dá bronca se você chega atrasado por que estava no trabalho.*

18. *Aqui na UFF a gente não pode falar em nenhum momento que faz estágio em RH, por que é “vendido pro capitalismo!”*

10. *O estágio fora te ajuda a ter uma experiência, não partir do zero. Chegar no final do curso e não saber o que vai fazer da vida, impacta diretamente na saúde.*

20. *A gente tem uma formação ética que esbarra nos valores da empresa.*



21. Quando eu tava fazendo estágio e comecei a me destacar nos sistemas, nas planilhas, as pessoas falavam “Nossa, mas você faz Psicologia mesmo?”

22. Você vê um monte de gente que não discute pessoas na sua formação, não discute ética, não discute nada, tomando a direção de empresas, discutindo diversidade, RH.

23. Eu passo às vezes 6 horas por dia controlando dados, pra no final eu poder lutar por uma política igualitária de gênero! Nesse momento, acho que eu tô sendo psicóloga.

24. A gente que é estagiária, a gente faz de tudo, o volume de trabalho não condiz com a realidade de um estagiário. Pela quantidade de atividade que a gente faz, comparando com uma analista que mais delega pra gente fazer. Eu não curto! Não tenho esse reconhecimento devido pela quantidade de tarefas que faço!

25. Compilar dados é chato, mas com os dados, posso ter um plano de ação. Vi que as mulheres líderes estavam sendo pouco treinadas, e posso propor igualar as horas às dos homens. Ter essa autonomia me deixa bem feliz.

26. Gosto muito das intervenções, aquela sensação de que eu estou ajudando em alguma coisa, mesmo sendo estagiária.

27. Uma coisa que tem me incomodado é não ter tempo pra nada. Esta rotina é uma coisa que eu faço e não curto.