O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano VI | Volume 17 | Nº 51 | Boa Vista | 2024

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.10864677

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

SOFRIMENTO E RESSIGNIFICAÇÃO: EXPLORANDO O SOFRIMENTO PSÍQUICO NO AMBIENTE DE TRABALHO ATRAVÉS DA PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Saulo Martins[1]

Roseli Vieira Pires[2]

Resumo

Este estudo investiga o sofrimento psíquico no âmbito profissional sob a lente da Psicodinâmica do Trabalho, focando em como a interação entre o indivíduo e a instituição influencia a saúde mental. A ênfase recai sobre a identificação e aplicação de métodos para reconfigurar o sofrimento em experiências positivas. Através de uma revisão sistemática, o estudo visa desvendar os fatores críticos que contribuem para os problemas de saúde mental dos educadores, ressaltando a necessidade de entender as demandas organizacionais e a capacidade do indivíduo para negociar em situações adversas no trabalho. A pesquisa examina a dinâmica entre as aspirações dos empregados e as exigências dos empregadores, argumentando a favor de uma maior flexibilidade na gestão do trabalho para aumentar a autonomia dos funcionários, aliviando assim o sofrimento e fomentando a saúde mental. Estas considerações têm o propósito de enriquecer a discussão sobre as estratégias de enfrentamento dos problemas de saúde mental no local de trabalho. Conclui-se que o sofrimento individual ocupa um papel crucial no debate acerca dos efeitos do ambiente de trabalho sobre a saúde mental, salientando que a análise do estresse laboral, suas causas e possíveis soluções é essencial para criar ambientes de trabalho mais propícios ao bem-estar e à humanização.

Palavras-chave: Educação; Equilíbrio; Psicodinâmica.

Abstract

This study investigates mental suffering in the professional sphere through the lens of Work Psychodynamics, focusing on how the interaction between the individual and the institution affects mental health. The emphasis is placed on identifying and applying methods to reconfigure suffering into positive experiences. Through a systematic review, the study aims to unveil the critical factors contributing to the mental health issues of educators, highlighting the need to understand organizational demands and the individual's capacity to negotiate in adverse work situations. The research examines the dynamic between employees' aspirations and employers' demands, advocating for greater flexibility in work management to increase employees' autonomy, thereby alleviating suffering and fostering mental health. These considerations aim to enrich the discussion on strategies for addressing mental health problems in the workplace. It is concluded that individual suffering plays a crucial role in the debate on the effects of the work environment on mental health, emphasizing that analyzing work stress, its causes, and possible solutions is essential for creating work environments more conducive to well-being and humanization.

Keywords: Balance; Education; Psychodynamics.

[1] Mestrando em Gestão, Educação e Tecnologias pela Universidade Estadual de Goiás (UEG). E-mail: saulo.mtns@gmail.com

[2] Professora da Universidade Estadual de Goiás (UEG). Doutora em Psicologia. E-mail: roselivieirapires@gmail.com

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo investigar os principais fatores associados aos problemas de saúde mental enfrentados pelos professores. A justificação para esta pesquisa reside na crescente preocupação com a saúde mental desses profissionais devido às múltiplas exigências impostas em sua função. A sociedade moderna tem testemunhado uma precarização crescente do trabalho dos professores devido à quantidade significativa de tarefas que devem cumprir.

Os professores enfrentam desafios consideráveis devido às mudanças na organização educacional, às novas demandas e às habilidades necessárias para seu desempenho. Essa sobrecarga tem sido associada a problemas de saúde mental, como depressão e angústia, além de problemas físicos, como dores de cabeça, dores nas costas e hipertensão. A prevalência de avaliações de desempenho baseadas em indicadores quantitativos de produtividade também representa uma pressão adicional, uma vez que eles precisam produzir um número indefinido de projetos, orientar estágios, ministrar aulas e contribuir com artigos em periódicos.

Além disso, o modelo atual de trabalho dos professores muitas vezes envolve tarefas que não estão alinhadas com seus interesses e carga horária. Muitos professores se veem obrigados a realizar atividades administrativas que não lhes proporcionam satisfação, uma vez que sua paixão está nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, nas quais se consideram mais competentes.

Para compreender a questão do sofrimento mental, este estudo adota a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho. De acordo com essa perspectiva, o sofrimento no trabalho desencadeia uma luta interna e uma estratégia de defesa do indivíduo contra as forças que podem levar a problemas de saúde mental. O sofrimento é conceituado como uma diminuição ou destruição da capacidade de agir, o que é percebido como uma ameaça à integridade do indivíduo, deixando-o incapaz de se expressar, realizar tarefas, relatar e avaliar.

Neste estudo, são explorados conceitos fundamentais da Psicodinâmica do Trabalho, como reconhecimento, identidade, compromisso entre sofrimento e defesa, sublimação, racionalidade prática e alienação social. Esses conceitos são essenciais para compreender as relações entre a saúde mental e o trabalho contemporâneo no contexto dos professores.

ESTRUTURA DO TRABALHO NO AMBIENTE: INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICAS NO BRASIL

De acordo com Basso *apud* Figueiredo e Roque (2021), o trabalho docente é considerado em sua totalidade como uma unidade e que não se reduz as suas somas de partes, mais em relações essenciais,

elementos articulados e responsáveis pela sua natureza, produção e seu desenvolvimento. Assim o trabalho docente presume a avaliação das relações entre as condições subjetivas, que são as formações de trabalho e as condições objetivas que são efetivas de trabalho, sendo feita desde a organização prática, participando do planejamento escolar, preparação para aula e até a remuneração do professor.

Segundo Vygotsky *apud* Duarte (2023), uma análise associada ao trabalho docente deve-se considerar propriedades básicas em conjunto com as articuladas e não apenas com os elementos que foram separados para que depois sejam feitas associações mecânicas e externas. Assim, o trabalho docente teria como finalidade principal consistir em garantir aos alunos acesso ao que não é recorrente na vida social deles. O professor seria um mediador entre a formação desse aluno no seu dia a dia onde ele se apossa de uma forma espontânea, da linguagem, dos objetos, do uso e dos costumes, e também na formação daquele aluno no meio não cotidiano da sua vida social, dando assim esperanças ao acesso de objetivações como ciência, arte, moral e possibilitando também nesse caso a postura crítica do aluno.

Cavalcanti e Inocêncio *apud* Figueiredo e Roque (2021) relatam que o professor assume papel de mediador entre o aluno e o conhecimento. Os mesmos explanam como sendo essa ação de mediação dos indivíduos um processo de apropriação e objetivação. O conceito aqui falado é o da mediação entre os indivíduos do grupo social e dos que se forma e o mundo cultural, tal aspecto é de grande relevância para compreensão de trabalhos que se realizam na escola, esse aspecto foi desenvolvido por Vygotsky e sua escola de pensamento. A mediação que existe entre o educando e seus educadores exibe coisas especificas, ela é diferente pois tem como finalidade proporcionar uma maior apropriação dos instrumentos culturais básicos que assim permitem uma elaboração do entendimento de sua realidade social e a promoção do desenvolvimento individual. Então fica sendo assim a atividade do docente um conjunto de ações sendo elas intencionais, conscientes, e com tudo direcionadas para um fim especifico.

Segundo Passos (2020), a prática do docente faz- se de forma engessada, repetitiva, desmotivante e monótona. Sendo assim visto por muitos com algo restrito a algum conteúdo programático, no qual o docente explana o conteúdo e os educandos assimilam, não tendo assim espaço para uma metodologia mais ativa, fazendo assim com que os educandos não consigam desenvolver mais suas capacidades mentais, habilidades, competências, valores, reflexões, e outras coisas que são importantes para que haja uma formação do indivíduo como cidadão.

A Síndrome de Burnout para Bertoncello e Borges (2022) apresenta-se ligada ao estresse ocupacional que se refere ao ajustamento pessoal do trabalhador ao seu trabalho, os autores retratam que se foi possível identificar a partir das relações com os professores um possível desajuste por trabalharem na sua capacidade máxima. Alguns autores como Codo (1999) trazem que não é o trabalho que leva a

Síndrome de Burnout, mas aspectos relacionados apenas a vida do trabalhador. Por outro lado, acredita-se que a síndrome está relacionada com o trabalho.

Nessa perspectiva, Carlotto (2022) enfatiza que a Síndrome de Burnout encontra-se relacionada ao ambiente de trabalho que não necessariamente seja as salas de aulas, no caso dos professores, e nem só ao contexto institucional, entretanto está correlacionado com os fatores macrossociais, como as políticas educacionais e fatores sócios-históricos. Para Carlotto, (2022) o adoecimento do trabalhador apresenta aspectos relacionados ao trabalho ou a vida do trabalhador.

Codo (2020) relata que alguns professores se desligam dos seus trabalhos como docentes, pois se sentem incapazes de realizar suas atividades como antes. Boa parte relata que quando estão se desligando dos seus trabalhos é porque não conseguem mais atuar na profissão, pois não mais se identificam com o seu trabalho, por causa da completa exaustão física e mental que está vivenciando. Por outro lado, professores que trabalham em ambiente virtual relatam que sentem maior satisfação e menos adoecimentos dos que trabalham em sala de aula sendo a mesma presencial, mesmo o ambiente virtual provando uma maior intensificação de sua jornada de trabalho. Nota-se através disso como o ambiente influencia no adoecimento dos professores.

Figueiredo e Roque (2021) traz em seus estudos que a relação entre a pessoa e o ambiente é prejudicial ao bem-estar do trabalhador. O trabalho pode ser um grande influenciador do adoecimento, mas não responsável por tudo que pode levar o sujeito a adoecer. O âmbito fora do trabalho também pode vir a acarretar o adoecimento.

Silva (2020) descreve que o adoecimento dos professores do ensino fundamental está ligado a multifatores, como os recursos financeiros que são baixos para as atividades que são realizadas, recursos materiais não são disponibilizados. A segurança física dos professores é algo que chama a atenção, pois trabalham muitas vezes em situações de risco e não tem segurança alguma. Outro ponto são as relações interpessoais que vem contribuindo muito para o adoecimento.

Segundo Landim (2021), alguns aspectos como sobrecarga de trabalho burocrático, precarização do trabalho docente, a perda da autonomia, o contexto socioeconômico e as condições de vida dos alunos são grandes fatores que afetam o adoecimento dos professores. De acordo com Ribeiro e Santana (2022) a qualidade de vida no trabalho começou quando surgiu o movimento QVT por volta da década de 50 na Inglaterra, pelo psicólogo Eric Trist que nessa época trabalhava na área do desenvolvimento organizacional. Ao pesquisar junto com outros colaboradores a relação existente entre o trabalhador e sua organização, enfatizou um aspecto que era essencial em sua pesquisa que seria os fatores que levava o indivíduo a realizar suas tarefas, sendo feitas dentro da empresa. Já nos anos 60 os trabalhadores começaram a se preocupar mais com seu bem-estar dentro do trabalho, com isso as empresas tentavam

buscar formas que pudessem diminuir os efeitos negativos quanto a saúde física e mental do seu trabalhador.

O tema qualidade de vida no trabalho só teve início na década de 70, quando Louis Davis trouxe uma discussão aos centros de estudos dos Estados Unidos da América enquanto realizava sua pesquisa sobre o delineamento de cargos. Ao passar o tempo a preocupação em relação ao bem-estar do trabalhador ganhou mais conhecimento e fazendo assim os trabalhadores reivindicar seus direitos quanto à qualidade de vida no trabalho que até então não era realizado. Ao começar a reivindicar sobre a qualidade de vida, os trabalhadores passavam a falar sobre outras questões organizacionais que até então não podiam participar.

Conforme Ribeiro e Santana (2022), a chegada da era da informação conduziu consigo uma maior preocupação sobre a qualidade de vida do trabalhador, levando assim as empresas a satisfazer e motivá-los, pensando que seu trabalhador poderia atingir metas e produtividade e assim destacar o nome da organização no mercado de trabalho. Qualidade de vida no trabalho é um programa que facilita e satisfaz as necessidades do trabalhador durante o desenvolvimento de suas atividades no ambiente de trabalho. Essa ideia conduz que a motivação dos trabalhadores está ligada inteiramente a sua satisfação com a empresa. Acredita-se que os comprometimentos do trabalhador ocorrem de uma forma melhor e até natural em um ambiente, no qual ele tenha liberdade de interagir diante das decisões da sua organização e participar ativamente de atividades que são propostas e assim disseminar prazer e satisfação do trabalhador.

Desse modo, para Jacques (2023), os programas de qualidade de vida nas áreas educacionais precisam ser voltados para todos que trabalham naquele local, sendo feito do professor ao colaborador daquela instituição. Algumas atividades podem ser feitas para diminuir o estresse, como a prevenção e intervenção trazendo consigo mudanças para os professores, sendo elas comportamentais e cognitivas. Exercícios físicos e relaxamento são de grande valia para a qualidade de vida deles, espaços apropriados com áreas de descanso e ajuda psicológica. Mas para que haja uma melhora os professores precisam de ajuda de todos pra diminuir os agentes estressores que são internos.

De acordo com Leite (2020), o adoecimento dos professores gera prejuízos tanto para os próprios professores como para a organização na qual eles trabalham. Ao adoecer o trabalhador se afasta de suas atividades causando assim danos para os alunos que precisam da ajuda do professor para o seu crescimento pessoal. O afastamento de professores gera maiores problemas tanto para a organização como para outros profissionais da área, que vão ter que cada vez mais trabalhar e assim ao final pode vir a gerar o adoecimento do mesmo também.

Desse modo, Vieira (2021) enfatiza que a Síndrome de Burnout nos professores tem consequências que não ficam apenas no campo profissional, ela passa para a organização e também para os alunos. Reinhold (2022) aponta fases ligadas a Síndrome de Burnout que são idealismo, realismo, estagnação, frustração ou quase burnout, apatia burnout total, e por último fenômeno fênix. O idealismo é o momento que o professor está entusiasmado e cheio de energia como trabalho que realiza e que consegue preencher toda sua vida. O realismo seria quando o professor percebe que a realidade não condiz com o que ele esperava e isso deixa o mesmo frustrado e nota que não é recompensado das suas atividades como deveria ser, isso gera no professor cansaço e desilusão levando questionamentos a sua competência como já tinha sido citado acima e de não se sentir mais capaz de realizar suas atividades.

De acordo com Reinhold (2022), frustação ou quase burnout é quando o entusiasmo passa e gera uma fadiga crônica no professor e com isso o mesmo vai elaborando sintomas como irritabilidade, fuga de contatos, atrasos e faltas sem justificativas plausíveis. Apatia e burnout é notável quando o professor já está em desespero, com sua autoestima danificada e até pode ter gerado a depressão, produzindo nele um sentimento ruim que poderá levá-lo a perda do sentido no trabalho e até de sua própria vida. A partir de vivenciadas até aqui essas fases, o sujeito tem o desejo de abandonar o seu trabalho, e por último a fase do fenômeno fênix que significa o renascer das cinzas e que pode vir a não acontecer, significando que o professor abandona o trabalho antes mesmo até de se recuperar. Outros esperam ansiosamente pela chegada da aposentadoria, feriados e finais de semana. Existem trabalhadores que conseguem criar mecanismos de defesas que podem ajudar ou piorar a Síndrome de Burnout.

A RELAÇÃO COM A PSICODINÂMICA

A Psicodinâmica do Trabalho (PDT), criada por Christophe Dejours na França nos anos 1990, é uma abordagem científica que analisa criticamente e reconstrói a organização do trabalho, considerando o sofrimento que pode surgir nesse contexto (MENDES, 2007). A PDT é, essencialmente, uma clínica baseada em pesquisa de campo, que utiliza essa experiência para fundamentar sua teoria (DEJOURS, 1993).

O sofrimento no trabalho, resultante do encontro do indivíduo com o trabalho real, não é por si um fenômeno que leva ao adoecimento do trabalhador, podendo este sofrimento transformar-se em prazer no que se refere ao fortalecimento da identidade do indivíduo. De acordo com Oliveira e Mendes (2022), trabalhar é sofrer e este mal-estar é a força motriz que impele o sujeito a buscar saídas para esta situação. É também o fator fundamental para a construção de um tipo de conhecimento que só é adquirido em contato com o real. Há um sofrimento criativo, que ocorre quando o trabalhador consegue

elaborá-lo em favor de sua saúde e da produção, que dá suporte à resistência à desestabilização do indivíduo (OLIVEIRA; MENDES, 2022).

Porém, quando todas as alternativas de lidar com o mal-estar se extinguem, a sensação de incapacidade se instala (HELOANI; CAPITÃO, 2021), tem-se repercussões deletérias para a saúde do indivíduo. Para lidar com o sofrimento advindo do trabalho, o indivíduo dispõe de mecanismos defensivos. Estas estratégias de defesa, que podem ser individuais ou coletivas, são um processo mental utilizado pelos trabalhadores, enquanto indivíduos e enquanto grupo, a fm de proteger a sua integridade psíquica e a sua saúde.

A PDT procura compreender o impacto da organização do trabalho na qualidade de vida, saúde e bem-estar dos trabalhadores, buscando intervir em situações que causam sofrimento e danos à saúde (HELOANI; LANCMAN, 2004, p.78). Ela reconhece as contradições e exigências invisíveis presentes nas novas formas de organização do trabalho, que podem afetar negativamente os trabalhadores (MENDES, 2007).

Dejours (2020) desdobra este conceito ao trazer que as estratégias de defesas individuais têm a função primeira de enfrentamento ao aborrecimento e, posteriormente, contra a angústia de perda da autonomia gerada pelo trabalho repetitivo e o medo de não conseguir desempenhar a atividade a contento. As defesas individuais são mecanismos interiorizados, que permanecem mesmo distante do objeto. Ou seja, mesmo fora do ambiente laboral e sem a execução do trabalho, tais defesas ainda estão presentes.

Já as defesas coletivas são regras construídas e compartilhadas pelo coletivo de trabalhadores como forma de enfrentamento ao sofrimento do trabalho. Elas dependem da presença de condições externas, de um consenso grupal com os demais trabalhadores (DEJOURS *et al*., 2020), da coerência interna do grupo e da participação de todos os envolvidos na atividade. São estas defesas coletivas que mantêm o enfrentamento ao sofrimento no trabalho, possibilitando a estabilidade ao trabalhador, que não seria salvaguardado somente com as suas defesas individuais. Elas estão voltadas para a proteção individual do sofrimento vivenciado por todos os trabalhadores do grupo (DEJOURS, 2020).

As estratégias defensivas podem também ser classificadas a partir de três tipos, as defesas de proteção, as defesas de adaptação e as defesas de exploração (DEJOURS, 2020). Enquanto o primeiro tipo está relacionado à racionalização e à esquiva do sofrimento gerado no labor, as defesas de adaptação e a de exploração referem-se à submissão do trabalhador aos imperativos de produção das organizações (OLIVEIRA; MENDES, 2022). Todavia, quando a ameaça à integridade psíquica do trabalhador se intensifica a partir das mudanças na gestão e/ou na organização do trabalho, as estratégias defensivas podem ser incapazes de garantir a proteção aos trabalhadores (DEJOURS, 2020).

Este contexto de constrangimento exacerbado pode levar à desestabilização da coesão grupal, possibilitando o enfraquecimento dos laços de cooperação e a solidariedade entre os trabalhadores e gerar as ideologias defensivas (MEDEIROS *et al*., 2021). Estas ideologias significam a ruína do pensamento frente às ameaças externas, ocasionando conflitos de poder entre os trabalhadores e que acabam por não executar a função primordial das estratégias de defesa, que é proteger dos prejuízos causados pelas organizações.

Apesar do seu fator protetivo, não se pode negligenciar que os mecanismos defensivos se constituem também como uma armadilha para o trabalhador, uma vez que eles permitem que o indivíduo suporte o sofrimento infligido pelo real e acabe por auxiliar em sua manutenção (PEYON, 2021), mobilizando os trabalhadores para a servidão voluntária e reproduzindo a dominação (DEJOURS, 2020).

Destarte, as estratégias estão imbricadas em uma relação dinâmica com o sofrimento no trabalho e, quando esta relação se encontra em desequilíbrio, o sofrimento se torna intolerável, levando ao adoecimento do trabalhador (LANCMAM; JARDIM, 2020). É importante destacar que, segundo Dejours (2020), não há doenças mentais específicas oriundas do trabalho. Estas dependem em última análise da estrutura psíquica individual do trabalhador, que foi construída ao longo de sua vida, bem antes de seu contato com o mundo da produção laboral. Outro ponto importante é que nem todos os trabalhadores apresentam sintomas mentais como consequência desta descompensação entre as defesas e o sofrimento, mas sim uma somatização. Assim, o adoecimento somático está relacionado a pessoas com estruturas psíquicas empobrecidas ou defesas mentais ineficazes (DEJOURS, 2020).

Nesta perspectiva, doenças com sintomas físicos preponderantes, como a Lesão por Esforço Repetitivo/Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (LER/DORT), devem ser compreendidas a partir de aspectos psíquicos dos sujeitos que as apresentam (BORSOI, 2020). Apesar disso, não é possível isentar a organização de seu papel na emergência do adoecimento do trabalhador. Ela surge como um fator que favorece o adoecimento mental do indivíduo, devendo ser analisada a partir de três aspectos em sua relação com o homem: a fadiga, que leva ao enrijecimento psíquico; o sistema frustração-agressividade reativo, que impede a manifestação de uma parte significativa da energia pulsional; e a organização do trabalho que, em detrimento das pulsões e das sublimações do trabalhador, prioriza a demanda/vontade externa (DEJOURS, 2020).

Diante do adoecimento do indivíduo, enquanto a coletividade ainda se encontra em sofrimento tolerável, o absenteísmo surge como uma das soluções possíveis, a fim de afastar o trabalhador do ambiente gerador de sofrimento, em que o atestado médico valida tal situação. É neste ponto que, normalmente, tem-se início o processo de medicalização do trabalhador, que objetiva curá-lo da

patologia que o afastou de suas atividades laborais. Porém, ressalta-se que esta cura não significa necessariamente o desaparecimento do processo patogênico, mas apenas o desaparecimento dos sintomas ou a domesticação da dor (OLIVEIRA; MENDES, 2022).

ENTENDIMENTO SOBRE A IDENTIFICAÇÃO ATRAVÉS DO ESTUDO

O reconhecimento é uma premissa muito importante estudada pela Psicodinâmica do Trabalho, sua falta pode causar sofrimento ao indivíduo. De acordo com Correia (2020, p. 29), "a forma específica da retribuição é o reconhecimento no sentido duplo do termo: reconhecimento no sentido de admitir essa contribuição da pessoa e reconhecimento no sentido de gratidão". É fazer com que o indivíduo se sinta "parte" da organização e retribuído pelo trabalho prestado.

Para Valle *apud* Mechiori (2020), o estresse no trabalho está diretamente associado às estratégias de enfrentamento adotadas pelos profissionais. Na medida em que o profissional é submetido a um tratamento terapêutico voltado para construção de meios de enfrentar o estresse laboral, os sintomas são reduzidos. Há também aspectos subjetivos associados a maior ou menor prevalência do estresse, como em indivíduos com maior tempo de experiência.

Fontes Neri e Yassuda (2020) realizaram um estudo no qual investigaram as estratégias de enfrentamento do estresse e do sofrimento laboral adotadas por 71 líderes de empresas privadas brasileiras. Os autores discutiram a importância da experiência na construção de estratégias de enfrentamento, ao verificarem que os líderes com maior resistência ao estresse e com menores índices eram aqueles com maior tempo de atividade profissional. Este aspecto esteve associado ao que Dejours identifica como construção de sentido no trabalho. Estes profissionais, por serem mais experientes, eram capazes de identificar os sentidos que a atividade profissional possui em suas vidas, de modo que o estresse se tornava menos prevalente. Há também o fato de os profissionais mais experientes já estarem providos de capacidades de convívio naquele campo. Eles já entendem o funcionamento daquele ambiente profissional e são capazes de se relacionar de modo mais assertivo. As estratégias de enfrentamento também apresentam variações entre gêneros.

TENSÕES E EQUILÍBRIO NO TRABALHO: O PAPEL DA CARGA PSÍQUICA E A BUSCA PELO PRAZER

Conforme Ferreira e Mendes (2023), o prazer no trabalho pode ser entendido como sendo o resultado dos sentimentos de utilidade e de produtividade. Nesta esteira, podemos inferir que é

indissociável dos sentimentos de valorização e de reconhecimento. Segundo os autores, tal estado é vivenciado quando o sujeito se dá conta de que o trabalho que desenvolve é expressivo e importante, tanto em seu ambiente profissional quanto em sua vida social, ou seja, quando, em seu círculo social, seu status é tão elevado quanto o trabalho que exerce e, ainda, quando este sujeito apresenta um diferencial na consecução do seu trabalho.

Augusto, Freitas e Mendes (2022) distinguem o contexto de trabalho em três dimensões (organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais), o que, segundo os autores, influencia o prazer e o sofrimento, que são constitutivos da subjetividade no trabalho. Estas são vivências que retratam o sentido dado ao trabalho como resultante da interação entre condições subjetivas (dos sujeitos) e objetivas (da realidade de trabalho). Nesse contexto, o trabalhador despende energia, individual e coletivamente, na busca de dar conta da realização da atividade. Assim, ele poderá vivenciar prazer e, ou, sofrimento.

O sofrimento no trabalho surge quando não há uma relação saudável entre o trabalhador e a organização, muitas vezes devido à falta de negociação entre os desejos de produção e os desejos do trabalhador (MENDES, 2007). A imposição de exigências sem as condições necessárias para sua execução pode levar os trabalhadores a negligenciarem a qualidade em nome da quantidade, causando sofrimento (MENDES, 2008).

Caso predomine o sofrimento, poderá utilizar-se de estratégias de mobilização ou defensivas ou operatórias (AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2022). Para Ferreira e Mendes (2023), as vivências do prazer surgem do amálgama que o trabalho traz para o corpo, a psique e as relações interpessoais. As suas causas originam-se das dimensões que estruturam o contexto de trabalho. As vivências de prazer se manifestam por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade e da valorização no trabalho.

As estratégias defensivas coletivas podem proporcionar estabilidade na luta contra o sofrimento, algo que seria difícil de alcançar apenas com defesas individuais (MENDES, 1995). Cada trabalhador possui uma especificidade nessa questão. A busca pelo prazer através da ressignificação do sofrimento é apontada como um caminho para a estabilidade sócio psíquica do trabalhador, permitindo a expressão autêntica de sua subjetividade (MENDES, 2007). Dejours (1999) enfatiza que o sofrimento é uma experiência vivenciada pelo indivíduo e implica uma reflexão sobre sua existência no mundo. Apesar de ter uma parte incompreensível e não representável, o sofrimento pode ser analisado em condições específicas (DEJOURS, 1999).

Constituem-se num dos indicadores de saúde no trabalho, por possibilitarem a estruturação psíquica, a identidade e a expressão da subjetividade no trabalho, de modo a viabilizar as negociações, a

formação de compromisso e a ressonância entre o subjetivo e a realidade concreta de trabalho (AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2022). A saúde, neste contexto, é um processo de busca permanente dos trabalhadores pela integridade física, psíquica e social no contexto de trabalho (FERREIRA; MENDES, 2023).

Pires (2011) enfatiza que a organização do trabalho, mesmo após transformações significativas, continua sendo potencialmente patogênica. A terapêutica eficaz, segundo a autora, reside na promoção da dinâmica intersubjetiva para a transformação da organização laboral. Essa abordagem visa permitir que os indivíduos transformem o sofrimento em sentido, inteligibilidade e ação. Destaca-se que essa transformação não implica na eliminação do sofrimento, mas sim em sua conversão em sentido e, possivelmente, em prazer, manifestado na reapropriação do vivenciado por meio da ação.

A partir das proposições de Pires (2011), identifica-se a importância do contexto laboral, permeado por princípios como exploração e inflexibilidade na organização do trabalho. Esse contexto é influenciado tanto por fatores econômicos, como a exploração, quanto por aspectos sociais, incluindo expectativas, estigma e intolerância. Além disso, o valor atribuído ao trabalho no âmbito pessoal também desempenha um papel relevante na equação do prazer e da felicidade laboral.

Porém, a saúde se viabiliza, na medida em que os trabalhadores conseguem utilizar as estratégias de mediação individual e coletiva para ter controle sobre as diversidades do contexto de trabalho, argumentam os autores. Conclui Freitas (2021) que, ao tornar possível a superação, a ressignificação e, ou, transformação do sofrimento no trabalho, isso proporcionara a predominância de vivências de prazer e saúde no trabalho.

Para enfrentar os constrangimentos oriundos da organização do trabalho, Ferreira e Mendes (2023) comentam que o indivíduo utiliza do recurso da mobilização subjetiva, que o impele a extravasar os recursos de sua inteligência e de sua personalidade. Esse recurso viabiliza a administração coletiva da organização do trabalho, posto que afasta a possibilidade de adoecimento psíquico e minimiza a necessidade do uso de estratégias defensivas, Além disso, a cooperação e a colaboração dos trabalhadores à organização do trabalho asseguram a vontade das pessoas de trabalharem juntas e de superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização prescrita do trabalho, atuando decisivamente, tanto em relação à eficiência do trabalho quanto em relação à economia do sofrimento.

A cooperação foi definida por Ferreira e Mendes (2023), como uma forma de ser viabilizada pelo espaço público de discussão, o qual é construído pelos trabalhadores. Nesse espaço, as experiências são partilhadas e, efetivamente, a coordenação das atividades se constitui, propiciando o enfrentamento do sofrimento advindo da organização do trabalho. E finaliza, dizendo que o reconhecimento, baseado em

um julgamento de utilidade e o baseado no julgamento da beleza. Enquanto o primeiro é atestado pelos superiores hierárquicos, o segundo emerge dos pares.

Observa-se que o reconhecimento no trabalho está intimamente ligado ao reconhecimento. Quando o trabalhador se sente útil e quando o seu trabalho é percebido, enaltecido, todo sofrimento, oriundo do seu ofício, pode ser transformado em prazer. A articulação entre o subjetivo e o objetivo está presente em toda a história do sujeito, enquanto objeto de pesquisa no ambiente de trabalho.

Um dos pontos destacados por Pires (2011) é a relação intrínseca entre o prazer, a felicidade no trabalho e a transformação do sofrimento em criações reconhecidas publicamente. Isso se manifesta não apenas na organização laboral, mas também na sociedade como um todo. A autora ressalta que tais transformações são particularmente evidentes no contexto do trabalho artístico teatral, onde a produção, a satisfação e o prazer estão interligados.

A maioria dos pressupostos articulados pelos autores presentes neste estudo relata a história de vida atrelada ao trabalho dos atores, nas condições mais gerais presentes na sociedade do trabalho partindo do contexto social mais amplo. Considerando que as demandas encontradas nesses estudos estão permeadas pelo sofrimento, prazer, subjetividade e saúde mental, torna-se relevante enfatizar um estudo sobre a integração do corpo e da mente na tentativa de compreender sua essência e a sua não subtração.

No entanto, Pires (2011) aponta que a necessidade de transformação não se limita apenas ao âmbito artístico, mas deve estender-se à esfera gerencial. Ela observa que muitos gestores, quando confrontados com problemas de ordem psicológica entre os trabalhadores, tendem a encorajar a busca por atendimento médico, em vez de promover as transformações necessárias no ambiente de trabalho.

Por fim, Pires (2011) ressalta que o sofrimento é inerente ao ser humano e pode ser desencadeado por situações vivenciadas ou impostas. Essa compreensão revela a variabilidade nas respostas individuais ao enfrentamento no trabalho. Algumas pessoas conseguem enfrentar situações extremas sem se deixar afetar, enquanto outras podem passar por um processo de adoecimento.

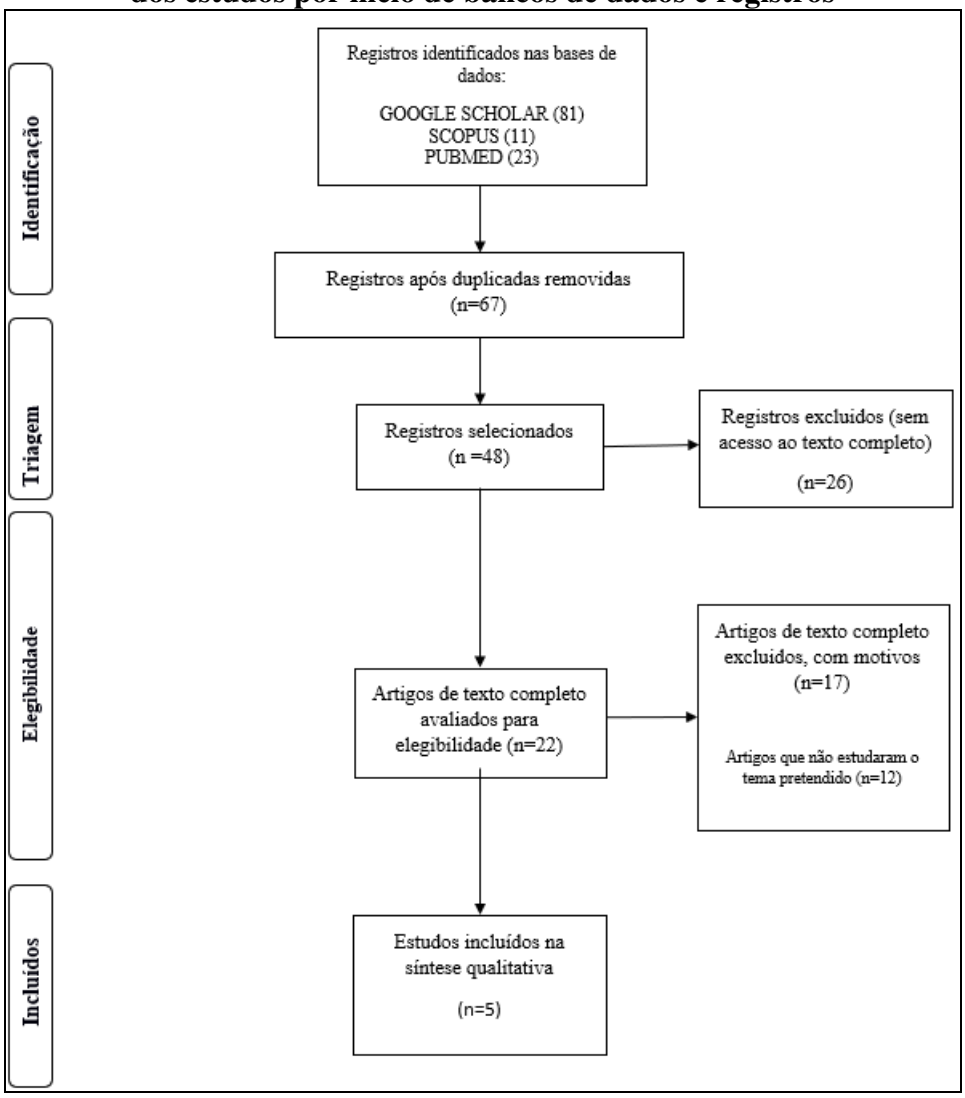
METODOLOGIA

A presente pesquisa trata-se de uma revisão da literatura. Nesse sentido, a revisão sistemática consiste em uma forma de pesquisa que tem como objetivo selecionar, avaliar e referir evidências científicas por meio de ensaios clínicos a partir de uma determinada pergunta clínica e/ou tópico que é essencial para eficácia de uma conduta terapêutica (SAMPAIO; MANCINI, 2022).

A metodologia empregada neste trabalho fundamentou-se na pesquisa bibliográfica. Com o propósito de compreender os principais fatores relacionados aos adoecimentos de ordem mental dos professores, foram utilizados diversos artigos primários e secundários como fontes de informações.

Inicialmente, realizou-se uma revisão sistemática da literatura, o levantamento de dados foi realizado nos últimos 3 anos, entre 2020 e 2023, com busca em plataformas acadêmicas renomadas, tais como PubMed, Google Scholar, Scopus e outras fontes confiáveis. O critério de seleção dos artigos foi pautado pela relevância e atualidade, enfocando abordagens pertinentes à temática em questão.

Figura 1 – Fluxograma de identificação dos estudos por meio de bancos de dados e registros



Fonte: Elaboração própria. Adaptada de PRISMA (2020).

Posteriormente, os artigos selecionados passaram por minuciosa análise para identificar os principais fatores associados aos adoecimentos mentais dos professores. As informações relevantes foram organizadas e sintetizadas de maneira clara e objetiva. A combinação da revisão sistemática da

literatura com a análise criteriosa dos artigos permitiu obter uma compreensão abrangente e aprofundada dos elementos que influenciam a saúde mental dos professores na instituição de ensino superior.

Foram incluídos artigos originais, sem restrições de idioma e ano de publicação, que tratem do sofrimento psíquico no contexto laboral pela perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. Assim, serão excluídos artigos que não abordem a temática a ser trabalhada, textos incompletos e artigos que não tenham informações coerentes aos critérios estabelecidos, que não detalham sofrimento psíquico no contexto laboral. Também foram excluídos relatos de caso, estudo em cadáveres, revisões sistemáticas e ensaios clínicos não controlados e/ou randomizados.

Os dados obtidos serão apresentados em tabelas, constando as principais características de cada estudo, contendo ano de publicação, autores, título do artigo, caracterizando o desenho metodológico, número de participantes, grupos de comparação, aparelho de mensuração na avaliação e após a intervenção protocolo utilizado e principais resultados alcançados.

DISCUSSÃO E RESULTADOS

Com base no fluxograma, a pesquisa foi realizada, por meio da estratégica citada anteriormente, em que foram encontrados 115 artigos. Após a revisão dos textos completos dos artigos, foram elegíveis 05 artigos, os artigos elegíveis foram inclusos nessa revisão integrativa da literatura.

Segundo pesquisas desenvolvidas por Parent-Lamarche, Marchand, Saade (2021) o sofrimento psicológico afeta entre 5 e 27% da população em geral. Os trabalhadores que enfrentam condições de trabalho estressantes correm especialmente alto risco de sofrer sofrimento psicológico. Diante disso, foi observado que embora a contribuição individual das condições da organização do trabalho para o sofrimento psicológico e o desempenho no trabalho tenha sido examinada na literatura científica, a sua influência combinada no desempenho no trabalho permanece relativamente desconhecida.

Nesse sentido, para Amorim, Carvalho, Leão (2022) é necessário um espaço de escuta para a manifestação do sofrimento, para que o trabalhador possa falar sobre o que sente, possibilitando, dessa maneira, diversos benefícios para a sua saúde, como: felicidade em participar do trabalho, níveis reduzidos de absenteísmo, menos acidentes, cooperação de proteção mútua, etc. O entendimento é possível e desejável, e deste modo o processo de reestruturação organizacional pode exigir que o sujeito se mantenha aberto, sem medo das transformações, que corra riscos com otimismo e, sobretudo, expresse satisfação com a vida.

Para Soares (2023), as organizações desempenham um papel crucial na promoção da saúde mental dos colaboradores. Iniciativas como políticas de flexibilidade, programas de suporte emocional,

treinamento de liderança e avaliação constante do clima organizacional podem contribuir para a prevenção do Burnout. A dinâmica do ambiente de trabalho e as mudanças sociais, são pontos interessantes para entender e enfrentar o adoecimento mental do trabalhador. E conforme o estudo sobre Psicodinâmica do Trabalho, ao lidar com sofrimento psíquico no ambiente laboral, a pesquisa e a prática devem permanecer adaptáveis para lidar com novos desafios e demandas emergentes.

Quadro 1 - Síntese dos Estudos

Título	Autoria / Ano	Objetivos	Principais Resultados
Sofrimento psicológico no local de trabalho: a contribuição indireta das condições de organização do trabalho para o desempenho no trabalho	Parent-Lamarche, Marchand, Saade (2021)	Avaliar a associação entre condições de organização do trabalho e desempenho laboral via sofrimento psíquico.	Compreender a associação indireta entre variáveis laborais e sofrimento psíquico dos trabalhadores poderia promover o seu desempenho laboral. Compreender esta associação pode ajudar a esclarecer as dificuldades que os trabalhadores com sofrimento psicológico enfrentam no cumprimento das exigências do seu trabalho. Os resultados deste estudo devem servir como um lembrete para intervir nas condições de organização do trabalho.
Estratégias defensivas contra o sofrimento psíquico entre trabalhadores	Amorim, Carvalho, Leão (2022).	Avaliar o perfil do trabalhador de sucesso, o sofrimento presente no contexto do trabalho e como Dejours e Nietzsche percebem tragicamente o sofrimento, como inerente à vida, inevitável.	Identificou-se, com base nos autores estudados, que a dor e o sofrimento são inerentes ao trabalho e que ambos têm caráter constituinte na subjetividade dos trabalhadores.
Psicodinâmica do trabalho: contribuições para a saúde mental do trabalhador e intervenções propostas para a prevenção da Síndrome de Burnout	Soares (2023)	Refletir sobre a prevenção da Síndrome de Burnout a partir da teoria da Psicodinâmica do Trabalho.	A Psicodinâmica do Trabalho oferece uma compreensão mais ampla e profunda das relações entre o ambiente de trabalho e a saúde mental dos trabalhadores, e pode contribuir para a prevenção e diminuição do adoecimento no ambiente laboral.
As repercussões do sofrimento psíquico para a vida do trabalhador: manifestações de sofrimentos	Barbosa e Barbosa (2022)	Produzir reflexões sobre o trabalho, a importância de sua valorização e as consequências psíquicas nefastas ao trabalhador que entra em sofrimento em virtude de seu trabalho.	Ao final, pode-se inferir que o sofrimento psíquico do trabalhador não deve necessariamente tornar-se uma patologia, mas precisamente um sinal de alerta de que algo está ocorrendo e necessita intervenção.
Psicodinâmica e saúde no trabalho	Souza (2022)	Discutir a relação entre estresse e trabalho em instituições empresariais por meio de um estudo de caso com uma profissional da área administrativa da cidade de Niterói, no Rio de Janeiro.	Os resultados indicam que a construção de estratégias de enfrentamento do estresse e a mudança na cultura das empresas são meios eficazes de redução de seus sintomas.

Fonte: Elaboração própria.

Nesse contexto, de acordo com Barbosa e Barbosa (2022) o sofrimento é transformado em doença, uma vez que o trabalhador não pode ser ouvido em suas queixas, não há espaço para entender a narrativa que revela seu sintoma. O sofrimento pode estar a serviço também de revelar uma situação problema de determinado trabalho ou tarefa, revelara periculosidade de uma função ou ainda desgastes emocionais provocados em tarefas pela própria organização de trabalho. Isso culmina em dificuldades

relacionáveis entre os trabalhadores, desfazendo com as estratégias defensivas do grupo de trabalho que intenta reduzir areal percepção de sofrimento. A patologia muitas vezes vai existir como discurso a partir do sujeito que sente e percebe, vai depender de quem, quando e de onde advém o diagnóstico. A doença e a saúde vão estar acopladas ao sentido dado a elas pelos envolvidos, e podem estar a serviço de revelar ou camuflar um sofrimento e/ou de contribuir para a manutenção da ordem estabelecida, a ordem do capital e sua relação com a capacidade de produção.

Para tanto, Souza (2022) observou que o trabalho, na ótica da psicodinâmica do trabalho, está estritamente ligado às situações experimentadas na realidade rotineira dos trabalhadores, sendo que entre a forma de organização do trabalho e o trabalhador não deve se constituir um complexo rijo, mas deve estar fundamentado na flexibilidade. Para que haja a subsistência desta relação, deve-se possibilitar o progresso e as transformações, pois se as maneiras de organização do trabalho forem impedidas, obstadas, ou paralisadas, impossibilitam o desenvolvimento dos trabalhadores, podendo emergir ineficiências no trabalho, adversidades, tensões, estresses, sentimentos de sofrimento, dentre outros.

Assim, a compreensão dos elementos geradores de prazer e sofrimento pode ser o marco inicial para que as organizações e mesmo os funcionários conduzam o trabalho em um sentido mais prazeroso e colaborativo e, por conseguinte, mais humano para si mesmos. É possível que dessa maneira previnam-se doenças de natureza física ou psicológica correlatas ao sofrimento no trabalho.

CONCLUSÃO

Ao analisar-se na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, torna-se evidente que o sofrimento do indivíduo é um elemento central nas discussões sobre o impacto do ambiente de trabalho na saúde mental. Diferentemente de considerar o trabalho como enlouquecedor, essa abordagem compreende que ele pode levar ao sofrimento psíquico, dependendo das condições em que o trabalhador está inserido.

É válido destacar que o sofrimento começa quando há um bloqueio entre o indivíduo e a organização, quando suas forças intelectuais e psicoafetivas estão esgotadas, e não há mais meios de defesa contra as exigências físicas e emocionais impostas pelo trabalho. A inflexibilidade da organização do trabalho e a falta de significado nas tarefas podem aumentar o sofrimento do indivíduo. A falta de negociação entre as diferentes forças que envolvem o desejo da produção e o desejo do trabalhador pode gerar um ambiente onde o sofrimento se instala.

As exigências organizacionais, muitas vezes sem considerar as condições necessárias para a execução das tarefas, levam os trabalhadores a negligenciarem a qualidade em nome da quantidade, exacerbando o sofrimento. No entanto, a Psicodinâmica do Trabalho também aponta que o sofrimento

não é inevitável e que existem estratégias defensivas, tanto individuais quanto coletivas, que podem ser empregadas para enfrentar as dificuldades no trabalho. O prazer e a satisfação podem surgir quando o trabalhador se torna sujeito da sua própria atividade laboral e consegue ressignificar o sofrimento.

A relação entre o trabalhador e a organização do trabalho é essencial para o equilíbrio psíquico. A flexibilização da organização do trabalho e o estímulo à autonomia e criatividade do trabalhador podem transformar um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante, proporcionando maior satisfação e bem-estar.

Portanto, o sofrimento psíquico do trabalhador não deve necessariamente tornar-se uma patologia, mas precisamente um sinal de alerta de que algo está ocorrendo e necessita intervenção. Desse modo, a comunicação como linguagem é essencial no processo de desvelamento do sofrimento, pois permite que a palavra revele de forma saudável a voz da fala do sintoma, uma vez que o trabalho é uma atividade social e, por meio dele, possa existir também.

Diante disso, é importante reconhecer que o sofrimento no trabalho é uma experiência vivenciada, muitas vezes incompreensível e não totalmente consciente. A busca pela autorrealização e prazer no trabalho é um caminho para encontrar estabilidade socio psíquica e expressar a subjetividade de forma autêntica. Por fim, a discussão sobre o sofrimento no trabalho não pode ser negligenciada. É necessário abrir espaço para a reflexão e o diálogo sobre as condições laborais e seus impactos na saúde mental dos trabalhadores. A compreensão da carga psíquica do trabalho, suas tensões e possíveis formas de equilíbrio, é fundamental para promover ambientes laborais mais saudáveis e humanizados.

REFERÊNCIAS

AMORIM, W. L.; CARVALHO, A. F. M.; LEÃO, R. V. “Estratégias defensivas contra o sofrimento psíquico entre trabalhadores”. **Fractal: Revista de Psicologia**, vol. 33, 2022.

AUGUSTO, M. M.; FREITAS, L. G.; MENDES, A. M. “Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa”. **Psicologia em Revista**, vol. 20, 2023.

BARBOSA, M. L.; BARBOSA, I. L. S. “As repercussões do sofrimento psíquico para a vida do trabalhador: manifestações de sofrimentos”. *In*: BARBOSA, M. L.; BARBOSA, I. L. S. **Psicologia**: Abordagens Teóricas e Empíricas. São Paulo: Editora Científica Digital, 2022.

CARLOTTO, M.; CÂMARA, S. G. “Preditores da Síndrome de Burnout em Professores”. **Revista Semanal da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**, vol. 11, n. 1, 2022.

CODO, W. **Por uma psicologia do trabalho**: **ensaios recolhidos**. São Paulo: Editora Casa do Psicólogo, 2020.

DEJOURS, C. “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. *In*: DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Editora Cortez, 1992.

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

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

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento**: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social brasileira. Brasília: Editora Paralelo, 2023.

JACQUES, M. G. C. “Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental e trabalho”. **Psicologia e Sociedade**, vol. 15, 2023.

LEITE, N. M. B. **Síndrome de Burnout e Relações Sociais no Trabalho**: Um Estudo com Professores da Educação Básica (Dissertação de Mestrado em Psicologia). Brasília: UNB, 2021.

MENDES, A. M. **Trabalho e saúde**: o sujeito entre emancipação e servidão. Curitiba: Editora Juruá, 2008.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Editora Casa do Psicólogo, 2007.

PARENT-LAMARCHE, A.; MARCHAND, A.; SAADE, S. “Psychological distress in the workplace: The indirect contribution of work organization conditions to work performance”. **Work (Reading, Mass.)**, vol. 72, n. 4, 2022.

PIRES, R. V. **“Eu suporto tudo para me sentir artista” as vivências dos profissionais de uma companhia de teatro em relação ao seu trabalho**: uma abordagem psicodinâmica (Tese de Doutorado em Psicologia). Goiânia: PUC-Goiás, 2011.

SILVA, J. D. G. *et al*. “‘Ambivalências no cuidado em saúde mental: a ‘loucura’ do trabalho e a saúde dos trabalhadores’: Um estudo de caso da clínica do trabalho”. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, vol. 21, n. 63, 2020.

SOARES, M. A. “Psicodinâmica do trabalho: contribuições para a saúde mental do trabalhador e intervenções propostas para a prevenção da Síndrome de Burnout”. **Portal Eletrônico UNIFUCAMP** [2023]. Disponível em: <www.fucamp.com.br>. Acesso em: 23/12/2023.

SOUZA, V. L. **Psicodinâmica e saúde no trabalho** (Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Administração). Niterói: UFF, 2022.

VIEIRA, H. P. **Estresse Ocupacional, Síndrome de Burnout e Hardness em Professores de Colégio Militar** (Dissertação de Mestrado em Psicologia). Campo Grande: UCDB, 2022.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano VI | Volume 17 | Nº 51 | Boa Vista |2024

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima