



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

CAMPUS SOBRAL

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA E
POLÍTICAS PÚBLICAS**

MESTRADO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA E POLÍTICAS PÚBLICAS

LOUANNE CARNEIRO DE OLIVEIRA

**INTERVENÇÃO EM CLÍNICA DA ATIVIDADE COM TRABALHADORES DE UM
SERVIÇO ESSENCIAL DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19:
DESENVOLVIMENTO DO MÉTODO CARTA AO REMETENTE**

SOBRAL

2021

LOUANNE CARNEIRO DE OLIVEIRA

INTERVENÇÃO EM CLÍNICA DA ATIVIDADE COM TRABALHADORES DE UM
SERVIÇO ESSENCIAL DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19:
DESENVOLVIMENTO DO MÉTODO CARTA AO REMETENTE

Trabalho de Conclusão de Mestrado apresentado a Coordenação do Programa de Pós-Graduação Profissional em Psicologia e Políticas Públicas em da Universidade Federal do Ceará, como requisito para obtenção do título de Mestre em Psicologia. Linha de Pesquisa: Clínica, Saúde e Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Pablo Huascar Aragão Pinheiro

SOBRAL

2021

LOUANNE CARNEIRO DE OLIVEIRA

INTERVENÇÃO EM CLÍNICA DA ATIVIDADE COM TRABALHADORES DE UM
SERVIÇO ESSENCIAL DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19:
DESENVOLVIMENTO DO MÉTODO CARTA AO REMETENTE

Trabalho de Conclusão de Mestrado apresentado a Coordenação do Programa de Pós-Graduação Profissional em Psicologia e Políticas Públicas em da Universidade Federal do Ceará, como requisito para obtenção do título de Mestre em Psicologia. Linha de Pesquisa: Clínica, Saúde e Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Pablo Huascar Aragão Pinheiro

Aprovado em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Francisco Pablo Huascar Aragão Pinheiro (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Jorge Tarcísio da Rocha Falcão
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

Prof^a. Dr^a. Veriana de Fátima Rodrigues Colaço
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Cássio Adriano Braz de Aquino
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- O48i Oliveira, Louanne Carneiro de.
INTERVENÇÃO EM CLÍNICA DA ATIVIDADE COM TRABALHADORES DE UM SERVIÇO
ESSENCIAL DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19: DESENVOLVIMENTO DO MÉTODO
CARTA AO REMETENTE / Louanne Carneiro de Oliveira. – 2021.
72 f.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Campus de Sobral, Programa de Pós-Graduação
Profissional em Psicologia e Políticas Públicas, Sobral, 2021.
Orientação: Prof. Dr. Francisco Pablo Huascar Aragão Pinheiro.
1. Clínica da Atividade. 2. Intervenção. 3. Método. 4. Mediação. 5. Carta ao Remetente. I. Título.
CDD 302.5
-

AGRADECIMENTOS

À Deus por me permitir iniciar e finalizar essa jornada, por me fortalecer sempre que os percalços me abalavam.

À mamãe, Lúcia, por estar sempre ao meu lado, me apoiar e acreditar no meu potencial.

Ao papai, Oliveira, que mesmo como um anjo celeste, esteve comigo em todo o percurso.

Ao meu amor, Lucas, que sempre foi meu suporte e me revigorou com os melhores momentos de riso.

Aos meus irmãos, Júlio César e Louise, por mesmo distantes, jamais me deixarem sozinha.

À minha friend, Ju, que pacientemente me escutou nos momentos de crise.

Ao meu orientador, professor, amigo e fonte de inspiração: Pablo. Por ser a melhor pessoa que poderia trilhar esse caminho lado a lado comigo, por ser gentil, humano, empático, propulsor do meu desenvolvimento e, acima de tudo, por zelar por mim nos meus momentos de maior dificuldade nesse trajeto.

À professora Denise Silva que é maravilhosa e contribuiu com o desenvolvimento da técnica.

Às pessoas mais preciosas que colaboraram comigo e ajudaram a tornar tudo isso possível: Quit, Gabi, Victória, Lorena, Milena, Laiza, Jocélio, Nat e Rafaela. Especialmente à Nayana Rios, pelo apoio institucional que tornou esse trabalho possível.

Aos professores Cássio Aquino e Jorge Falcão e à professora Veriana Colaço pelas valiosas contribuições que deram a este trabalho e por gentilmente participarem de sua avaliação.

APRESENTAÇÃO

Este Trabalho de Conclusão de Mestrado é composto por um artigo científico, formatado de acordo com o modelo para submissão na revista *Trends in Psychology* (Anexo A), e um relatório técnico de assessoria. Ver-se-á que foi realizada uma intervenção em Clínica da Atividade com um grupo de trabalhadores de serviços essenciais do interior do Ceará que atuavam, especificamente, em um Serviço Autônomo de Água e Esgoto. O objetivo desta ação foi promover saúde para esse coletivo de trabalho que estava em sofrimento psíquico em decorrência da pandemia de Covid-19. Dito isto, a produção científica visou avaliar e fundamentar um novo método em Clínica da Atividade, o qual denominamos Carta ao Remetente. O relatório, por sua vez, almejou fornecer dados técnicos acerca da intervenção e seus desdobramentos.

Realizar a intervenção, o artigo, o relatório e, principalmente, o desenvolvimento da Carta ao Remetente foi desafiador e gratificante. Pude ultrapassar meus limites e ampliar meu próprio poder de ação. Inegavelmente, tive apoio indispensável de algumas pessoas nessa jornada, como o meu orientador e os colegas do Laboratório de Práticas e Pesquisas em Psicologia e Educação.

A técnica nasceu de modo ingênuo e despretenso. Surgiu como uma proposta de mediador que seria aplicado em conjunto com outros métodos e, inicialmente, seria uma forma de oxigenar a minha própria experiência como *intervenant*. Contudo, a técnica se mostrou potente para mediar as discussões e reorganização dos trabalhadores diante da própria atividade, assim como poderá preencher lacunas deixadas pelos métodos já existentes. Ao longo dos anos na Academia, desde 2016 estudando a Clínica da Atividade e intervindo nos contextos de trabalho, jamais me imaginei de forma tão audaciosa. Entretanto, é com imensa gratidão e felicidade que hoje vos apresento este Trabalho de Conclusão de Mestrado que, de modo singelo, espero que vos inquiete e emocione tanto quanto a mim.

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Mestrado teve dois objetivos interrelacionados: (a) realizar uma intervenção com o intuito de promover saúde para um grupo de trabalhadores de serviços essenciais que se encontrava em sofrimento psíquico em decorrência da pandemia de Covid-19 e, a partir desta ação, (b) desenvolver uma nova técnica em Clínica da Atividade, intitulada, Carta ao Remetente. Este texto, então, é composto por duas seções principais: um relatório de pesquisa no formato de artigo científico e um relatório técnico de assessoria. O primeiro almejou analisar os processos de mediação semiótica ocorridos nas interações entre os trabalhadores durante a intervenção, de modo a avaliar a eficácia da nova técnica frente à perspectiva da Clínica da Atividade. Já o segundo visou divulgar informações sobre a ação de promoção à saúde e suas repercussões. Ao longo da intervenção, o diálogo atravessou diversas esferas do cotidiano de trabalho dos participantes, como questões sindicais, benefícios recebidos, fardamentos, ferramentas de trabalho, riscos laborais, relações interpessoais, perdas salariais e plano de cargos e carreiras. Proporcionou-se, ainda, que os trabalhadores pensassem em formas de superação e encaminhamentos para os obstáculos que eles enfrentavam conjuntamente. Acerca da pesquisa, o *corpus* gerado pela intervenção passou por análise microgenética e a unidade de análise foi a Zona de Desenvolvimento Proximal. Foram listados cinco marcadores que dizem respeito a um bom método em Clínica da Atividade, que, também, foram utilizados como categorias de análise, a saber: (a) sujeito como observador de si mesmo; (b) construção de novos sentidos e meios de ação; (c) diálogo como instrumento de elaboração sobre a atividade; (d) emersão de controvérsias e (e) ampliação do poder de agir. Foi possível perceber o surgimento dos marcadores como consequência da aplicação e das implicações da Carta ao Remetente. Viu-se, então, que a atividade dos trabalhadores foi revisitada e ressignificada, de modo que eles puderam desenvolver seu poder de agir e construir novos horizontes de ação. De tal forma, a nova técnica demonstrou ser efetiva para promover saúde e intervir em contextos laborais.

Palavras-Chave: Clínica da Atividade. Intervenção. Método. Mediação. Carta ao Remetente.

ABSTRACT

This Master's Final Paper had two interrelated objectives: (a) to carry out an intervention with the aim of promoting health for a group of essential service workers who were in psychological distress as a result of the Covid-19 pandemic and, from this action, (b) to develop a new technique in Clinic of Activity, entitled, Letter to the Sender. This text, then, is composed of two main sections: a research report in the form of a scientific article and a technical advisory report. The first aimed to analyze the semiotic mediation processes that took place in the interactions between workers during the intervention, in order to assess the effectiveness of the new technique from the perspective of the Clinic of Activity. The second aimed to disseminate information about the health promotion action and its repercussions. During the intervention, the dialogue crossed several spheres of the participants' daily work, such as union issues, benefits received, uniforms, work tools, occupational risks, interpersonal relationships, salary losses and job and career plans. It was also provided for workers to think of ways to overcome and lead to the obstacles they faced together. Regarding the research, the corpus generated by the intervention underwent microgenetic analysis and the unit of analysis was the Zone of Proximal Development. Five markers were listed that refer to a good method in Activity Clinic, which were also used as analysis categories, namely: (a) subject as an observer of himself; (b) construction of new meanings and means of action; (c) dialogue as an instrument of elaboration on the activity; (d) emergence of controversies and (e) expansion of the power to act. It was possible to see the emergence of markers as a consequence of the application and implications of the Letter to the Sender. It was seen, then, that the activity of workers was revisited and given a new meaning, so that they could develop their power to act and build new horizons of action. Thus, the new technique proved to be effective in promoting health and intervening in work contexts.

Keywords: Clinic of Activity. Intervention. Method. Mediation. Letter to the Sender.

SUMÁRIO

Carta ao Remetente: proposta de método em Clínica da Atividade.....	3
Letter to the Sender: Method proposal in the Clinic of Activity.....	4
Método	10
Percurso da Intervenção	11
Participantes.....	12
Delineamento da Pesquisa.....	13
Construção e Análise dos Dados	13
Unidade de Análise.....	14
Considerações Éticas.....	14
Resultados e Discussão	15
Observador de si Mesmo.....	15
Construção de Novos Sentidos e Meios de Ação.....	19
Diálogo como Instrumento de Elaboração sobre a Atividade.....	22
Emersão de Controvérsias.....	25
Ampliação do Poder de Agir.....	29
Considerações Finais	31
Referências.....	34
Relatório Técnico Conclusivo de Assessoria.....	39
Referências.....	42
ANEXO A – NORMAS DA REVISTA	43
Instructions for Authors	43
Types of Papers	43
Manuscript Submission	44
Manuscript Submission.....	44
Permissions	44
Online Submission.....	44

Title Page.....	44
Title.....	44
Author information.....	44
Abstract.....	45
Keywords.....	45
Acknowledgements.....	45
Statements & Declarations.....	45
Text.....	46
Text Formatting.....	46
Headings.....	47
Abbreviations.....	47
Footnotes.....	47
Acknowledgments.....	47
References.....	47
Citation.....	47
Reference list.....	48
Tables.....	49
ANEXO B – CARTA 1 (Andrew).....	50
ANEXO C – CARTA 2 (Sidney).....	53
ANEXO D – CARTA 3 (Patrick).....	57
ANEXO E – PARECER CONSUBSTANCIALIZADO DO CEP.....	63

Carta ao Remetente: proposta de método em Clínica da Atividade

Resumo

A Clínica da Atividade atua na relação entre atividade e subjetividade através de intervenções que visam promover saúde para os trabalhadores. Para tanto, faz uso de métodos como a Autoconfrontação e a Instrução ao Sósia. O objetivo deste estudo foi analisar os processos de mediação semiótica nas interações ocorridas ao longo de uma intervenção, de modo a avaliar a efetividade de uma nova técnica, intitulada de Carta ao Remetente. A intervenção, na qual o novo método foi empregado, contou com sete participantes. O *corpus* gerado passou por análise microgenética e a unidade de análise foi a Zona de Desenvolvimento Proximal. Foram pensados cinco marcadores que dizem respeito a um bom método em Clínica da Atividade e estes foram adotados como categorias de análise: (a) sujeito como observador de si mesmo; (b) construção de novos sentidos e meios de ação; (c) diálogo como instrumento de elaboração sobre a atividade; (d) emersão de controvérsias e (e) ampliação do poder de agir. A partir da técnica ocorreram discussões, controvérsias, criação e fortalecimento de vínculos e, construção de novos horizontes de ação. As atividades foram postas em movimento, o que possibilitou o desenvolvimento e ampliação do poder de agir, bem como, o surgimento de novas perspectivas acerca das situações vivenciadas e de momentos de exotopia. Desta forma, a Carta ao Remetente demonstrou atender aos objetivos da Clínica e foi tida como eficaz para se intervir em contextos laborais e promover saúde para os trabalhadores.

Palavras-Chave: Clínica da Atividade, Método, Intervenção, Zona de Desenvolvimento Proximal, Mediação.

Letter to the Sender: Method proposal in the Clinic of Activity

Abstract

The Clinic of Activity works on the relationship between activity and subjectivity through interventions that aim to promote health for workers. To do so, it makes use of methods such as Self-Confrontation and Instruction to the Look-alike. The aim of this study was to analyze the semiotic mediation processes in the interactions that took place during an intervention, in order to assess the effectiveness of a new technique, entitled Letter to the Sender. The intervention, in which the new method was used, had seven participants. The corpus generated underwent microgenetic analysis and the unit of analysis was the Proximal Development Zone. Five markers were considered that relate to a good method in Activity Clinic and these were adopted as analysis categories: (a) subject as an observer of himself; (b) construction of new meanings and means of action; (c) dialogue as an instrument of elaboration on the activity; (d) emergence of controversies and (e) expansion of the power to act. From the technique, there were discussions, controversies, creation and strengthening of bonds and construction of new horizons of action. The activities were set in motion, which enabled the development and expansion of the power to act, as well as the emergence of new perspectives on the situations experienced and moments of exoticism. In this way, the Letter to the Sender proved to meet the objectives of the Clinic and was considered effective to intervene in work contexts and promote health for workers.

Keywords: Clinic of Activity, Method, Intervention, Proximal Development Zone, Mediation.

A partir da Clínica da Atividade, compreende-se que o trabalho ocupa posição central para a saúde e para a construção da identidade. O trabalhador, ao se deparar com a organização laboral e com a tarefa, enfrenta resistências que demarcam limites à sua atividade. Apesar disso, ele é capaz de reinventar seus modos de proceder, de maneira a ultrapassar esses limites e recriar a si próprio quando encontra suporte dialógico em seu coletivo e sentido no seu fazer (Clot, 1999/2007).

Com o intuito de revitalizar o trabalho, a Clínica da Atividade é uma proposta teórico-metodológica para modificar o contexto laboral que atua sobre as relações entre a atividade e a subjetividade (Pinheiro et al., 2016). A intervenção, a partir da perspectiva criada por Yves Clot, se direciona para a ação e tem a intenção de desenvolver e ampliar o poder de agir dos profissionais a respeito de si mesmos, da organização e do meio de trabalho (Clot, 2017).

Sobre o poder de agir, Clot (2013) elucida que os humanos são feitos para fabricar contextos, de tal modo que, não são adaptados a viver naqueles que lhes são impostos. Então, ser sujeito de suas próprias ações é desvencilhar-se de perfis pré-estabelecidos. Assim, quando a possibilidade de criação é diminuída, quando o profissional não é capaz de se reconhecer naquilo que faz, resta-lhe somente a sobrevivência. O poder de agir é, portanto, definido como a capacidade de criar e de ser responsável por transformar e ressignificar a atividade. Nesse sentido, reconfigura-se a noção de saúde, pois tê-la não é estar livre de enfermidades, mas ter autoridade sobre o próprio trabalho, de modo a reconhecer a si mesmo e a sua atividade.

O papel do mediador (*intervenant*) na Clínica da Atividade não é o de prescrever boas práticas, pois assume-se que o trabalhador deve falar e agir sobre a própria atividade (Althaus & Banks-Leite, 2017). Deve-se, assim, mediar trocas dialógicas que permitam ao sujeito se libertar da atividade, a própria e a dos outros, a fim de ampliar seu poder agir (Clot, 2010). Para tanto, faz-se uso de métodos como a instrução ao sócio (Batista & Rabelo, 2013; Silva et

al., 2016), a autoconfrontação cruzada (Rezende & Christo, 2018) e a oficina de fotos. Esta última, desenvolvida no Brasil (Souto & Osório, 2019).

Segundo Clot (2010), tais métodos possibilitam ao sujeito ser um observador de si mesmo. Permite-se, portanto, que haja a repetição de uma atividade mesmo sem que ela se repita de fato. A atividade é, desta maneira, decomposta e recomposta, de modo que o trabalhador é capaz de desfazer e refazer vínculos entre aquilo que ele vê, o que poderia ter sido feito, o que ele desejava ter feito, como gostaria de refazer e outras possibilidades de ação. Nesse sentido, pensa-se em transformar a experiência de um objeto em um objeto de análise que, posteriormente, integrará novas vivências (Yvon & Clot, 2004).

Tais técnicas também facilitam o processo de diálogo do trabalhador consigo mesmo e entre seus pares, o que torna possível o plurilinguismo profissional e a troca de comentários. Possibilita-se, desta forma, a emersão de controvérsias entre formas de realizar uma atividade e são reconhecidos diversos meios de atingir um objetivo ou de fixação em outros.

Assim, o mediador explora as dissonâncias e as controvérsias da atividade (Clot, 2010). Através dessas vivências, novos meios e sentidos da ação são construídos, pois, ao se transformar em linguagem, as atividades tornam-se passíveis de mudanças e reorganizações. Então, a “consciência é o desdobramento do vivido, revivido para viver outra coisa ... a linguagem ... retorna para o objeto analisado os efeitos dessa troca” (Clot, 2010, p. 208-209).

O uso da linguagem possibilita, pois, ao sujeito se relacionar consigo mesmo, com o outro e com o mundo. Nas interações propiciadas pelos métodos supramencionados há o desdobramento de diferentes linguagens e formas de comunicação, é por meio dessa interlocução que se torna possível manter e desenvolver as atividades dos participantes (Kostulski, 2013).

Nesse contexto, cabe esclarecer a distinção entre metodologia e método. Fala-se em metodologia quando há referência aos princípios nos quais se embasa a forma de estruturar as ferramentas de intervenção. O método, por sua vez, diz respeito às técnicas que podem ser utilizadas. Como visto, há diversos formatos e variações possíveis para as técnicas, mas é necessário que elas sejam coerentes, em uma perspectiva histórico-cultural, com a metodologia histórico-desenvolvimentista (Clot, 2010).

Entende-se, então, que a noção de desenvolvimento está intrinsecamente relacionada à história. O estudo histórico, por sua vez, diz respeito a estudar algo em movimento. É a partir disso que se pode analisar um objeto e esta é uma exigência fundamental do método dialético. O princípio histórico-desenvolvimentista consiste, pois, em descristalizar processos psíquicos para que seja possível compreender seu funcionamento (Vygotsky, 1995).

Em Clínica da Atividade, compreende-se que a ação do trabalhador não é, exclusivamente, um comportamento manifesto, de tal modo que é essencial adotar métodos indiretos que permitam analisar sua gênese. Nesse sentido, cada atividade é uma escolha, que como tal, possui diversas possibilidades que foram descartadas e não se concretizaram ao longo do seu desenvolvimento. Desta maneira, o real da atividade ultrapassa os limites da atividade realizada, aquela que é visível e é uma forma fossilizada de comportamento, de uso cotidiano e, por vezes, automático.

Nesse sentido, em acordo com o princípio histórico-desenvolvimentista, Clot (2009) acredita que para conhecer a atividade real é necessário imprimir movimento a ela, de modo a desautomatizar aquilo que já estava posto, a fim de provocar o seu desenvolvimento. Assim, é preciso transformar para compreender e não o oposto, que é herança do positivismo ao qual o autor se opõe. É a partir deste movimento que se pode estudar o desenvolvimento real, possível e impossível, e suas origens (Clot, 2010; Roger, 2013).

Com base nestas discussões, o objetivo deste estudo foi analisar os processos de mediação semiótica ocorridos nas interações ao longo de uma intervenção em Clínica da Atividade, de modo a avaliar a efetividade de uma nova técnica intitulada de Carta ao Remetente. A mediação semiótica é compreendida como a criação e o uso de signos socialmente desenvolvidos que têm a função de instrumentos psicológicos. Do mesmo modo que as ferramentas técnicas são interpostas na relação do homem com a natureza, os signos, medeiam os processos psíquicos, a despeito de serem dirigidos para si e não modificarem seu objeto. Possibilita-se, então, a expansão dos limites impostos pelo ambiente e pela filogenia (Vygotsky, 1995).

Em linhas gerais, o método Carta ao Remetente consiste em escrever, em parceria com o trabalhador, uma carta contando, a partir de suas atividades, sua trajetória laboral e refletir acerca dela. A técnica é realizada em três etapas. A primeira fase, interlocução, é um momento de diálogo para discutir o conteúdo da carta com os participantes que se voluntariam a escrever para si mesmos. São dadas três consignas norteadoras: (a) pede-se ao trabalhador que conte sua história laboral através das atividades desempenhadas ao longo do tempo de trabalho. A partir desta história, demanda-se que (b) dê conselhos para o “eu do passado” em relação ao percurso profissional e que (c) indique como gostaria de finalizar o texto. Durante esta etapa, além dos apontamentos anteriores, o interventor e os demais integrantes do grupo podem fazer questionamentos ao voluntário. Estes momentos são registrados em vídeo ou áudio e as transcrições dos encontros são utilizadas na fase descrita a seguir.

Na segunda etapa, de elaboração, o facilitador, entre um encontro e outro com o grupo, redige uma versão preliminar da carta, deixando claro que a missiva é dirigida a uma terceira pessoa, o “eu do passado” do trabalhador. Assim, o “eu” do discurso é capaz de avançar em direção ao “eu” da ação e ao contraste com outros atores e possibilidades de ação,

nesse processo, a atividade dirigida “em si” torna-se dirigida “para si”. Com isso, o olhar dos pares propicia o movimento dialógico direcionado para a criatividade (Clot, 2010). A missiva escrita, então, pode orientar a análise para um outro com o mesmo nível de expertise naquele trabalho, o próprio remetente. Volta-se, portanto, o diálogo para um objeto (a carta) e para a atividade daquele que realiza o registro (o facilitador) como forma de levar esse outro a sentir, pensar e agir conforme a perspectiva do próprio trabalhador. Justifica-se, pois, a escrita da carta pelo facilitador já que, diferente dos colegas de trabalho do voluntário, ele transmite até mesmo por seus silêncios um estranhamento completamente dissemelhante ao do “*par-expert*”. De tal modo, o participante luta contra a compreensão incompleta de seus interlocutores e visa se apropriar dela para transformá-la a partir de sua perspectiva. Consequentemente, consegue visualizar sua atividade com o olhar de outra atividade. A partir desse movimento e das discordâncias entre os dois destinatários, o trabalhador pode encontrar algo novo em si mesmo (Clot, 2010). Por fim, tem-se o momento de reelaboração, no qual este rascunho é apresentado e discutido pelo coletivo de trabalho e, eventualmente, reformulado pelo voluntário que contou sua história.

Para além do horizonte de inovação que se coloca ao fazer científico, é mister justificar o desenvolvimento de uma nova técnica diante daquelas já disponíveis, mesmo que sua eficácia seja demonstrada empiricamente. Neste caso específico, deve-se, portanto, responder ao seguinte questionamento: qual a pertinência de se utilizar a Carta ao Remetente em uma intervenção em Clínica da Atividade em detrimento dos métodos já existentes? Para elucidar essa pergunta, faremos uso da noção de catacrese (Clot, 1997, 2007).

A ação pode ser reduzida ou impedida quando o sujeito se encontra preso nos mesmos pressupostos que o poderiam fazer avançar: operacional-técnico e subjetivo-social. Surge, assim, um conflito real do qual é preciso se libertar de automatismos e até mesmo de sistemas pessoais ou sociais. Ocorrem, então, recuos iniciais e, posteriormente, a promoção de

inovações que desempenham papel decisivo na subjetivação ao converter tensões vitais em intenções mentais. Desse modo, o sujeito se desfaz daqueles pressupostos mediante o desenvolvimento deles próprios. A catacrese, portanto, atribui novas funções às ferramentas a fim de superar obstáculos que opõem a atividade a si mesma, o que possibilita a re-criação e a reconcepção de técnicas de modo subvertido ou mesmo deslocado (Clot, 1997, 2007).

Nesse âmbito, os métodos consagrados pela Clínica da Atividade pressupõem a sincronicidade com a atividade realizada em um contexto específico. Isso inviabiliza o uso delas com trabalhadores que não estejam inseridos no mercado ou em um cotidiano de trabalho. De tal modo, esse impedimento transformou a atividade de facilitação em um processo criativo e inventivo, atravessado por uma catacrese que possibilitou a libertação para o desenvolvimento dos pressupostos da Clínica. Propõem-se, então, o emprego de uma nova ferramenta, a técnica Carta ao Remetente, que pode ampliar as possibilidades de intervenção em Clínica da Atividade com sujeitos que não estejam trabalhando, como, desempregados, afastados por motivos de saúde ou por licenças pessoais e aposentados. O resgate da atividade em um contexto histórico, pode facilitar a recuperação do poder de agir, bem como, a reabilitação ou a reinserção desses sujeitos no trabalho. Apesar disso, aplicou-se a técnica em um contexto considerado “clássico”, sincrônico e regido pela complexidade do cotidiano de trabalho a fim de compreender se ela seria eficaz no mesmo cenário em que os métodos instituídos seriam empregados.

Método

Na Clínica da Atividade há uma separação entre os momentos de pesquisa e de intervenção, que possuem objetivos e temporalidades diferentes. Estes são, portanto, independentes e não coincidentes (Althaus & Banks-Leite, 2017; Clot, 2008). A intervenção visa à promoção da saúde dos trabalhadores através da ampliação do poder de agir. A investigação, apesar de fazer uso dos materiais gerados na interação entre facilitador e

trabalhadores, ocorre posteriormente à intervenção e busca responder às questões do pesquisador (Gomes et al., 2015; Clot, 2008). Sobrepor estes dois momentos seria arriscar o objetivo final da intervenção, de tal modo, fica claro que a pesquisa deve ocorrer após a atuação dos facilitadores no contexto laboral (Brandão, 2014).

Nesse sentido, tendo em vista a primazia da intervenção e o compromisso com a saúde dos trabalhadores, restava claro aos facilitadores que, caso a técnica Carta ao Remetente não se mostrasse eficiente para mobilizar as discussões sobre o ofício e as atividades dos participantes, seu uso seria interrompido e métodos já instituídos seriam empregados, como a Instrução ao Sósia e a Autoconfrontação. Entretanto, como se verá adiante, não foi necessário proceder dessa forma e o processo interventivo descrito a seguir possibilitou a investigação proposta neste estudo.

Percurso da Intervenção

A intervenção foi derivada de outra que teve início em 2020, em formato online durante a pandemia de Covid-19, e foi realizada em um Serviço Autônomo de Água e Esgoto (SAAE) localizado no interior do Ceará. Tratava-se de uma empresa pública municipal cujo ingresso dos trabalhadores se dava por meio de concurso público. O SAAE em questão atendia a diversas localidades, desde residências até comércios e indústrias, possui mais de 70.000 ligações de água e 45.000 de esgoto. Os trabalhadores do setor operacional da empresa continuaram com as atividades realizadas em campo, tais como a manutenção das redes de água e o tratamento de esgoto. Houve alto índice de afastamento do trabalho por conta das suspeitas de infecção pelo SARS-CoV-2 e, além disso, um dos funcionários veio a óbito por Covid-19.

A demanda pelo processo interventivo foi realizada pela gerência de relacionamento do SAAE que identificou queixas de sofrimento psíquico entre os servidores. O contexto descrito acima gerou uma série de situações com as quais os trabalhadores não estavam

conseguindo lidar: o medo do contágio, o temor de infectar familiares e a perda do colega que contraiu SARS-CoV-2. Esta gerência firmou uma parceria com [omitido para evitar a identificação dos autores], a fim de estruturar um grupo de apoio psicológico para os funcionários ([omitido para evitar a identificação dos autores]).

A intervenção inicial contou com 10 integrantes, dos quais os seis mais participativos demandaram que houvesse uma continuidade. Por conta disso, foi feita a proposta de dar sequência ao processo, desta vez, a partir de um grupo de análise do trabalho no qual seria utilizada a técnica “Carta ao Remetente”. Desta forma, sete trabalhadores se engajaram nessa nova etapa, dos quais um não havia integrado o primeiro processo.

Planejou-se a realização de seis encontros online a fim de preservar as restrições de contato social e as medidas sanitárias impostas pela pandemia. Entretanto, foram realizadas quatorze reuniões, entre dezembro de 2020 e março de 2021. Os momentos foram semanais, tiveram duração média de 1 hora e 30 minutos e foram registrados em vídeo. A técnica “Carta ao Remetente” foi aplicada com três voluntários. As etapas do método, exceto a fase de elaboração, foram realizadas em grupo e contaram com a participação coletiva dos trabalhadores.

Participantes

Seis dos participantes eram homens e havia apenas uma mulher. Lindsay, de 30 anos, estava na instituição há cinco e seu cargo era de Técnica em Análises Químicas. Na ocasião, ela atuava com atendimento ao público via *WhatsApp*, pois estava grávida e sua atividade na Estação de Tratamento de Água (ETA) era considerada insalubre. Antony tinha 59 anos e há quatro anos integrava a empresa como Assistente de Operações e atuava com a manutenção de redes e ramais de água. Acometido por uma doença laboral causada por uma bactéria, foi transferido para uma função administrativa. Leone (47 anos) atuava no SAAE há cinco anos

como Auxiliar de Serviços Gerais. Ele trabalhava na função de motorista e, anteriormente, já havia realizado a manutenção das redes de esgoto.

Gehard, de 52 anos, ocupava o cargo de Assistente de Operações há sete anos.

Durante este período trabalhou realizando cortes e religações de água. Pouco antes do início da intervenção, fora transferido e estava atuando na manutenção das redes de água. Sidney - 49 anos e há sete no cargo de Auxiliar de Serviços Gerais - foi transferido para a função de atendente após lesões físicas decorrentes do trabalho.

Andrew (55 anos) e Patrick (29 anos) trabalhavam em dupla e, apesar de estarem em cargos diferentes, respectivamente, Auxiliar de Serviços Gerais – há 20 anos e, Assistente de Operações - há 6 anos, atuavam com o corte de água de residências. Todos os participantes, por diversos motivos, já haviam passado pela experiência de transferência, seja de setor, de gerência responsável ou pela mudança de funções.

Delineamento da Pesquisa

Construção e Análise dos Dados

Os dados foram construídos a partir dos encontros realizados durante a intervenção. Um total aproximadamente 20 horas de gravações foram transcritas. Nomes fictícios foram adotados para os participantes e pessoas citadas. Locais e outras informações também foram suprimidas para evitar a identificação dos trabalhadores. Os parágrafos dos excertos foram numerados, de modo a facilitar sua localização no texto.

O *corpus* produzido passou por análise microgenética (Góes, 2000). Nesse método, para o estudo do funcionamento humano, considera-se o entrelaçamento das dimensões semiótica, histórica e cultural (Góes, 2000) e busca-se compreender as etapas das ações dos sujeitos em desenvolvimento, na tentativa de explicar as construções e transformações cognitivas envolvidas. O conceito de micro aqui considerado diz respeito ao fato da análise

ser orientada para minúcias. A noção de genético, por sua vez, está ligada à história e a focalizar no movimento do sujeito.

Para tal, se considera a relação entre os microeventos e as condições macrossociais vividas (Góes, 2000; Barboza & Zanella, 2005). A atenção aos detalhes é necessária, de forma que se elabore um relato minucioso, no qual seja possível visualizar a evolução das relações entre os agentes e as situações, nas quais podem se desenvolver processos psicológicos em períodos curtos de segundos ou minutos. Assim, tem-se como foco os significados das atividades, as ações e os processos em contextos socioculturais específicos (Meira, 1994). Desta maneira, os episódios interativos que ocorreram durante a intervenção com os trabalhadores foram recortados, de modo que foi possível considerar o funcionamento dos sujeitos, as relações intersubjetivas, as construções de escolha e as condições sociais das situações vivenciadas.

Unidade de Análise. Na medida em que se pretende compreender os processos de mediação que foram viabilizados no movimento dialógico de interação entre as facilitadoras e os participantes através do uso da técnica “Carta ao Remetente”, a unidade de análise do estudo foi a Zona de Desenvolvimento Proximal (ZDP), que é uma ferramenta analítica, considerada, concomitantemente, resultado e produto do método. A ZDP corresponde a um espaço intersubjetivo de mediação semiótica. De tal modo, essa Zona está relacionada aos possíveis aprendizados que um indivíduo pode desenvolver em uma situação mediada e com interações dialógicas. A construção desse aprendizado envolve a dimensão histórica, assim, o desenvolvimento de futuras estruturas tem base em experiências passadas. Nesse sentido, a ZDP é um fenômeno continuamente emergente, com foco no advento de modos de comunicação e interação, no qual o aprendizado conduz o desenvolvimento (Frade & Meira, 2012).

Considerações Éticas

O projeto foi apreciado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual Vale do Acaraú e autorizado sob o número 43898921.0.0000.5053, segundo todas as diretrizes e normas regulamentadoras descritas na resolução CNS 510/2016.

Resultados e Discussão

Conforme a discussão empreendida anteriormente, foram delimitados marcadores que caracterizam um bom método em Clínica da Atividade, a saber: (a) posicionar o sujeito como observador de si mesmo; (b) construir novos sentidos e meios de ação; (c) possibilitar o diálogo como instrumento de elaboração sobre a atividade; (d) viabilizar a emersão de controvérsias e (e) a ampliação do poder de agir. Tais marcadores foram adotados como categorias de análise que serão apresentadas a seguir.

Observador de si Mesmo

No terceiro encontro, deu-se início a carta do segundo voluntário remetente (Patrick). A primeira consigna foi que o participante contasse sua história laboral a partir das atividades desempenhadas ao longo dos anos no SAAE. A resposta de Patrick começou com o relato de que ele só havia trabalhado em um setor até aquele momento. Ele prosseguiu e resumiu todas as atividades realizadas, como, corte e religação de água, manutenção e fiscalização das redes e equipamentos.

Ao final do comentário, a facilitadora interveio e pediu a confirmação de que ele sempre esteve no mesmo setor, o que instigou outra participante (Lindsay) a perguntar, também, sobre colegas de trabalho de Patrick que haviam sido transferidos. Assim, gerou-se uma discussão acerca de desvios de funções e transferências de funcionários (Lindsay disse: “... É por isso que eles ficam usando as pessoas pra ficar fazendo rodízio...”), na qual foi falado que quando se pretendia “punir” um servidor ele era transferido para o setor em que Patrick trabalhava (Patrick: “... O corte virou uma espécie de purgatório, quando eles querem punir uma pessoa, eles mandam para o corte...”). O remetente da carta, então, explicou que

não compreendia como isso seria uma punição, pois ele gostava do próprio trabalho. Nesse âmbito, foi possível apontar dois tópicos aparentemente divergentes que o voluntário citou, gostar do trabalho que ele realiza e realizar um serviço perigoso, como pode-se ver no excerto a seguir.

1. Louanne: Patrick, você disse que gosta de trabalhar, que é um bom lugar para trabalhar no setor de corte e de religação, mas você também comentou que é perigoso. Como é esse perigo? Como é isso, como é para você lidar com esse gostar e ser perigoso?

2. Patrick: Bom, perigo assim... É... Ocorrem situações, certo?! Dentro do nosso trabalho no dia a dia que a gente acaba sofrendo ameaças... A gente acaba que a gente tem que tá, a toda hora, tem que tá dentro das casas das pessoas, certo?! A gente entra dentro da casa de uma pessoa pra fazer um corte ou pra tirar um vazamento... principalmente o corte, aí você chega tem explicar pra pessoa que a água dela vai ser cortada, mesmo ela sabendo que existe aquele débito. Aí você vai presumir que ela não entende. Porque tem pessoas que não entendem. Ameaça a gente “Oh, se você cortar minha água aqui você não sai daqui de dentro não! Tranco a porta e você vai ver o que acontece...” [simula o que foi dito por um cliente] Já aconteceu do cara ameaçar a gente armado, certo?! Ele não apontou a arma diretamente pra gente, mas ele levantou a camisa e mostrou a arma na cintura. E aí? Lá no [nome do bairro]. No Residencial [nome do bairro], que atualmente é um local que ninguém quer ir pra lá cortar, que ninguém quer ir fazer nenhum tipo de serviço lá, porque ali é... Você tá sujeito a acontecer alguma coisa com você a qualquer momento, porque lá é um local extremamente perigoso. O Andrew sabe disso, que a gente já passou por diversas situações no [nome do bairro] de ameaça, de facção criminosa... De facção ameaçando a gente. A gente saía lá em situações de fazer o corte, aí o cara “olha, aqui

é [número da facção criminosa]” [simula o que foi dito pelo cliente], que é o [nome da facção criminosa] e tal... “Se vocês continuarem aqui a gente vai pegar vocês, porque eu já decorei a tua cara” [continua a simulação]. Era fazendo esse tipo de ameaça pra gente. Já chegaram a derrubar a moto, a roubar as ferramentas, a empurrar a gente pra gente parar de cortar. A gente passa por cada tipo de situação... Já foi passado para o gerente, chegou até o ouvido do SAAE, pro presidente, diretor, mas nada. Não resolveram nada, certo?! O servidor que eles dizem que é o maior patrimônio, eles não tem preocupação nenhuma com o servidor. O negócio é... Tanto faz.

A situação inicial entre Patrick e Lindsay provocou um novo olhar sobre o trabalho do remetente e apontou para construção de uma ZDP quando a contradição entre gostar e ser perigoso foi apontada pela facilitadora. O primeiro resultado disso foi o participante recuperar a atividade realizada e a situação que caracterizava o perigo citado (2 - “... tem que tá dentro da casa das pessoas, certo?!”). Retoma que o trabalhador adentra a casa das pessoas para realizar um serviço que irá prejudicá-las (corte de água). Há, ainda, a tentativa de posicionar a facilitadora no lugar do participante (2 - “... Aí você vai presumir...”). Com isso, o trabalhador relata o que seria necessário fazer a fim de realizar a tarefa, que é preciso construir uma cena e presumir que o usuário não entende a razão do serviço. Patrick, então, explica que, mesmo que as pessoas tenham consciência dos motivos para o corte, que é uma consequência de não pagar a conta, não parece ser compreensível que aquela seja uma atividade do trabalho dele (2 - “... tem pessoas que não entendem...”). Por esta razão, surgem as situações de perigo e ameaças. O trabalhador encontra-se, portanto, vulnerável em um ambiente que só era familiar a quem o ameaçava.

A discussão acerca do perigo no trabalho de Patrick teve continuidade no quinto encontro, ainda durante o momento de elaboração. A relação entre ser transferido para o setor de corte e ser punido foi elucidada a partir das dificuldades e perigos vivenciados durante a

execução das atividades inerentes dessa função quando Patrick concordou com o que Antony disse: “A questão realmente que o Patrick falou aí, o corte é um setor difícil da gente trabalhar nele, apesar de eu nunca ter trabalhado, porque o corte geralmente vai tirar o benefício do usuário, né? ... As facções ninguém sabe quem é o líder, ninguém sabe onde eles estão, quantos são, quem são. Cê pode estar conversando com uma pessoa que parece de bem e é um olheiro da facção e que se você falar besteira, outro dia os caras vão atrás de você”. O remetente percebeu, ainda, uma nova dimensão de risco quando Leone comentou: “Então, aí na função do Patrick, ele corre risco desde o momento que sai do SAAE, porque, eu não sei se ele ainda trabalha nas motos, quem trabalha de moto, né? ... Carrega as ferramentas na garupa da moto, né? Então é o risco do trânsito, né?”. Logo, a tomada de consciência tornou-se parte do processo de escrita da carta e possibilitou abertura para outros assuntos importantes que atravessavam as atividades de Patrick, como o fardamento inadequado, que também diziam respeito dessa mesma dimensão ameaçadora, ao passo que não estar devidamente caracterizado dificultava sua inserção em campo.

Patrick, então, continua a explicitar a dimensão do perigo que ele vivenciava, que era concreto e ultrapassava o âmbito verbal, não apenas uma bravata dos usuários, pois já fora ameaçado com armas (2 - “Já aconteceu do cara ameaçar a gente armado, certo?!”). Ele cita, ainda, que realizava serviços em locais ocupados por facções criminosas e finaliza, ao se posicionar diante da organização do trabalho, demonstrando que a empresa o deixa desamparado, pois não oferece suporte institucional diante do perigo enfrentado, mesmo que busque por ajuda (2 - “Não resolveram nada, certo?! ... O negócio é... Tanto faz.”).

De tal modo, ficou evidente que a partir da construção da carta de Patrick, a discussão acerca da atividade foi ampliada para o ofício do trabalhador. Somado a isso, a interação que ocorreu entre os colegas de trabalho e o compartilhamento de experiências. Assim, ao utilizar a técnica Carta ao Remetente e por meio do processo de facilitação, foi possível que o

voluntário vivenciasse um lugar de exotopia, ao se deslocar da atividade cristalizada para se posicionar diante dela. Vê-se, pois, que o trabalhador foi capaz de estranhar a si mesmo ao passo que o diálogo está associado a terceira voz, de outrem, que está contida nas palavras do próprio sujeito. De modo que se faz necessário elucidar para si mesmo e para o outro as questões que surgem no desenvolvimento das atividades discutidas a partir da técnica (Clot, 2010).

Construção de Novos Sentidos e Meios de Ação

No décimo encontro, o grupo participava da etapa de reelaboração da carta de Patrick. Ao longo da leitura, viu-se que, no último parágrafo da missiva, ele gostaria de se aposentar no SAAE. De tal modo, aconselhava a si mesmo a permanecer na empresa por mais vinte ou trinta anos. Apesar da intenção de ficar na instituição por esse período, no decorrer da carta, ele havia exposto inúmeras dificuldades, limitações e problemas que enfrentava no dia a dia, como a falta de equipamentos, fardamento inadequado, veículos sucateados, o perigo que corria ao exercer suas funções, colegas que haviam sofrido assédio e reformas administrativas prejudiciais aos trabalhadores. Diante desta aparente contradição, após a conclusão da leitura, a facilitadora interveio e questionou se faria sentido para ele permanecer no SAAE exercendo o cargo que ocupava.

O participante comentou que continuaria no cargo, entretanto, demonstrou dúvidas se permaneceria no trabalho pelo tempo dito. Outros integrantes do grupo deram continuidade à discussão e trouxeram apontamentos sobre a possibilidade de outros concursos e acerca da realidade política e econômica do município em que trabalhavam. Por exemplo, quando Leone explicou que durante a pandemia foi transferido para trabalhar em um setor em que quinze funcionários haviam sido afastados em decorrência do Covid-19 e finalizou: “E o que nós ganhamos, do nosso prefeito foi, foi corte de, de, de direito, corte de benefício... E eu não vejo no momento, eu não vejo melhoras com, com o prefeito atual”. Somado a isso,

prossegiram o diálogo e resgataram os pontos negativos que Patrick havia mencionado na carta. O remetente, então, explanou alguns fatores que corroboravam com o pensamento de sair do SAAE, como o fato de ser solteiro, não ter filhos e possuir tempo livre para estudar, de modo a se preparar para prestar um outro concurso. Assim, mais uma vez, a facilitadora realizou uma intervenção, que pode ser observada adiante.

1. Louanne: Patrick, então você diria pro Patrick de 2014 pra ele entrar no SAAE, ou

você diria pra ele deixar o concurso do SAAE de lado e buscar outra oportunidade?

2. Patrick: [risos] É, não, vendo ó... Analisando essa carta, vendo o comentário aí dos amigos, refletindo melhor, é... No começo eu pensava que o correto seria o Patrick

estudar, certo?! E continuar no SAAE, só que é, a situação no SAAE tá chegando num ponto... A gente vendo essas reformas administrativas, certo? Pelo menos na gestão

do atual prefeito, né? No primeiro mandato e neste segundo dele, tá chegando num

ponto que, daqui há um tempo, a gente tem que se preocupar, certo? Em manter esses

benefícios: vale alimentação, plano de saúde. Tem que se preocupar com a

privatização. Tem que se preocupar com várias coisas. Eu diria, eu diria pro Patrick

que é... Ele se dedicasse mais e procurasse realmente ver um outro concurso na

mesma área, apesar de naquele momento ele tá desempregado, não... Desempregado,

assim, porque eu tava trabalhando na auditoria, antes de... Quando eu fiz o concurso

do SAAE eu trabalhava na auditoria do shopping, do shopping aqui de [nome da

cidade]. Aí era uma área que eu já tava acostumando, porque eu tava cursando

administração, certo? Era uma área que eu já tava acostumando, adaptado com aquilo,

só que era uma coisa temporária. Aí surgiu o concurso do SAAE. Eu já tava sabendo

há algum tempo que iria ter esse concurso e queria fazer, mas tendo todas essas

informações, que eu tenho hoje em 2021, eu diria pra ele que apesar do contexto atual

não ser assim, é, não ser assim, não tá muito favorável. Apesar de todas essas

dificuldades que ele teria, certo? Que ele esperasse mais um pouco. Não é que o SAAE seja um local de trabalho ruim, certo? Tem pessoas boas, é um local até bom pra se trabalhar, só que a falta de equipamento, de ferramenta, essas dificuldades, esses problemas políticos, essas reformas administrativas, tudo isso daí ia gerar uma certa dor de cabeça pra ele no futuro, que ele pensasse bem, certo? Ele poderia até fazer, mas que ele não passasse tanto tempo, que ele não criasse essa ideia de passar 20, 30 anos no SAAE, que o mais rápido possível ele estudasse pra outro concurso pra sair do SAAE, pronto. O meu conselho final pra ele seria esse. No máximo ele ficasse uns 5, 6 anos no SAAE e que ele estudasse, se dedicasse pra poder sair o mais rápido possível do SAAE. Pronto meu conselho seria esse.

Como pode ser visto, a intervenção realizada pela facilitadora, após a leitura da carta e a discussão entre os colegas de trabalho, exigiu que Patrick se posicionasse diante da realidade exposta. A situação, portanto, levou o participante a considerar as dúvidas que havia apresentado anteriormente e a contradição que emergiu, a saber, pontos negativos do trabalho do remetente e o desejo de permanecer naquele ambiente. Ao responder, o voluntário utiliza a carta e os comentários dos outros integrantes do grupo como ponto de partida e propulsor para a reflexão (2 - “Analisando essa carta, vendo o comentário aí dos amigos, refletindo melhor, é...”), o que evidencia que as interações possibilitaram a emergência de uma nova ZDP. De tal modo que o participante frisa a importância do comentário de seus amigos no processo, pois, a partir disto foi possível o movimento de revisar sentidos, se reorganizar e ressignificar os fatos.

Assim, ele retoma a construção do pensamento e do sentido que havia elaborado para o conteúdo apresentado. Vê-se que a técnica permitiu a Patrick exteriorizar a si próprio ao fazer sua análise, que se debruçasse sobre o ocorrido como um outro que-si-mesmo, ao referir a si próprio na terceira pessoa (2 - “Eu diria, eu diria pro Patrick que é... Ele se dedicasse

mais e procurasse realmente ver um outro concurso na mesma área, apesar de naquele momento ele tá desempregado”). A análise teve tal profundidade que, mesmo diante da condição precária de trabalho em que Patrick se encontrava antes de ingressar no SAAE, ele considerou que deveria ter procurado outros caminhos para sua carreira.

Patrick, avança na discussão e sinaliza ponderar todos os dados evidenciados pela carta, pelos colegas e por suas próprias concepções a respeito do trabalho realizado, das relações construídas e da realidade institucional. A técnica e as interações por ela propiciadas permitiram, portanto, a consolidação e o reposicionamento diante de experiências sobre sua atividade e ofício (2 - “... mas tendo todas essas informações que eu tenho hoje em 2021, eu diria pra ele ... Que ele esperasse mais um pouco”).

Por fim, nota-se que a retomada de uma das instruções da técnica (dar conselhos ao eu do passado) mobilizou o remetente a transformar a própria opinião e modificar, assim, a recomendação que deu para si mesmo na primeira fase de construção da carta (2 - “O meu conselho final pra ele seria esse. No máximo ele ficasse uns 5, 6 anos no SAAE e que ele estudasse, se dedicasse pra poder sair o mais rápido possível do SAAE”).

De tal modo, o método Carta ao Remetente, associado ao processo de facilitação e ao desenvolvimento do grupo, mostrou-se potente e basilar para a construção de um novo sentido para aquilo que já estava posto e para a atualização dos meios de ação de Patrick. Quando o sentido da atividade se transforma ele é perpassado pela imaginação e, deste modo, novos vínculos na e pela atividade são estabelecidos, originando ambições profissionais e afetos ativos, como a sensação de possível êxito (Clot, 2010). De fato, ao dar-se conta das contradições, o remetente foi capaz de visualizar um horizonte de possibilidades e construir sentidos, enfatizando o caráter histórico e semioticamente mediado dos processos psicológicos (Barros et al, 2009).

Diálogo como Instrumento de Elaboração sobre a Atividade

Durante o quarto encontro, houve o momento de interlocução com o terceiro voluntário (Sidney). A partir do relato das atividades desempenhadas por ele ao longo dos anos, de como ele foi acometido por doenças laborais em consequência disso e das diversas trocas de setor que ele vivenciou, a facilitadora questionou acerca das “transferências como forma de castigo”. Sidney respondeu que já havia sentido tal fato na própria pele e citou o exemplo de precisar realizar, sozinho, atividades que deveriam ser feitas por mais de um trabalhador. Com isso, gerou-se a discussão apresentada no trecho abaixo:

1. Louanne: E você comentou que, não só você, mas outras pessoas também já comentaram, de serviço sozinho, que muitas vezes fazem um serviço sozinho que era pra duas ou mais pessoas. E eu queria jogar essa pergunta não só pra você, mas pro grupo como um todo, como que é isso pra vocês. Como que é que vocês... Quem passava por isso, de fazer esse serviço sozinhos sendo que são pra mais de uma pessoa?

2. Sidney: Pra mim, eu acho que é uma forma, a maioria das vezes, pode ser algumas vezes, seja falta de pessoal, né? Porque a gente trabalha com pouca gente, mas, outras vezes, a gente vê que é uma forma... Fica parecendo uma forma de assédio moral. Eu não digo assim na figura de todo, do SAAE todo e tal, porque certas atitudes assim, às vezes, foge ao conhecimento do gestor, do presidente e tal. Porque há uma certa confiança da presidência na pessoa da gerência... Que são nomeados pra ficar nos setores. Às vezes, fica tão à cargo da pessoa lá, o gerente, de fazer as coisas, que, às vezes, um comportamento não há uma maneira de verificar se ta tendo algum comportamento que... Correto com os funcionários, né? Eu acredito que às vezes, muitas vezes, acontece isso, né? De por ter tanta coisa pra fazer no SAAE algumas coisas fujam ao conhecimento né? Outras coisas não, outras coisas não, outras coisas são bem sabidas, né? E acho que, às vezes, é do conhecimento, mas, pode ser que

certas coisas, atitudes mais desumanas, que ocorrem onde há uma rivalidade ou um prazer em exercer aquele cargo de chefia, de comando, pode ser que suba à cabeça, às vezes, né? O ruim é que só descobre quando é tarde demais, quando acontece um acidente grave, né?

3. Louanne: E como foi que você descobriu isso, quando foi que você se deu conta dessa dimensão de assédio, dessa dimensão desumana que você tá colocando?

4. Sidney: É porque eu sofri na pele, muitas vezes eu tive meu veículo sabotado lá no SAAE. Tinha que tá todo tempo mudando minha moto de lugar pra não ter retrovisor quebrado, pisca da moto quebrado e tal, e, às vezes, também, a gente trabalhava lá no setor de limpeza, da divisão operacional, e tinha pessoas lá que tinham cargo de gerência que pegava o lixo todinho que a gente tinha recolhido, a pessoa pegava as lixeiras, e jogava o lixo na frente da copa. Às vezes entrava na copa sem autorização e deixava um monte de papel rasgado no chão.

Como visto no diálogo, na primeira intervenção da facilitadora, foi exigido que o participante construísse um conceito a partir da experiência concreta, de tal modo, seria necessário elaborar abstrações explicativas para alcançar tal fim (Schroeder, 2007). Sidney, então, inicia a reflexão ao pensar sobre duas dimensões do próprio trabalho: impessoal (2 - “... seja falta de pessoal, né?”) e interpessoal (2 - “Fica parecendo uma forma de assédio moral...”). Como consequência do assédio moral, caracterizado como situações de autoritarismo, desrespeito e abuso de poder (Barreto, 2003), o participante cita, ainda, a ocorrência de acidentes graves e ironiza que somente nesse momento é que as chefias tomam conhecimento das situações que há tanto tempo já eram denunciadas.

Na sequência, a facilitadora realiza outra intervenção essencial para a elaboração de Sidney acerca de si mesmo e do próprio trabalho. Enquanto no primeiro momento o participante hipotetizou acerca do questionamento feito, neste segmento ele foi impulsionado

a resgatar a própria vivência a fim de concretizar a teoria elaborada. Percorre-se, assim, diversas definições, valores e julgamentos acerca de um mesmo objeto. De tal modo, revela-se que a dialogicidade oportunizada pela técnica Carta ao Remetente e pelo processo de facilitação ultrapassa a alternância dos sujeitos falantes e evidencia a existência e o resgate de vínculos e relações com conhecimentos prévios do sujeito e de outros com os quais ele se relaciona, bem como, a construção e compartilhamento mútuo de seus pontos de vista e visões de mundo (Amorim & Rossetti-Ferreira, 2008).

A carta, então, trabalhada, discutida e utilizada como potencial de mediação pelo facilitador ressalta a ideia de Bakhtine (1984) acerca do diálogo associado a terceira voz, que está no próprio sujeito advinda da singularidade dele e, em partes, das manifestações exteriores seja por uma alteridade identificada ou seja ela difusa. Nesse sentido, o trabalhador retorna para si mesmo a atividade redescoberta e passível de novas produções (Clot, 2010).

Emersão de Controvérsias

Durante o quinto encontro, discutiu-se acerca de alguns pontos de insatisfação dos trabalhadores, como fardamento, ferramentas e perdas salariais. Nesse ínterim ocorreu uma controvérsia entre dois integrantes do grupo acerca da atuação do sindicato e da quantidade de seus filiados. A controvérsia decorre de um dissenso entre os participantes acerca de sua atividade ou da compreensão sobre alguma das dimensões do ofício. Em Clínica da Atividade, atribui-se à controvérsia a capacidade de ampliar o diálogo e enriquecê-lo com novos objetos, o que o torna fonte de mudanças e desenvolvimento (Clot, 2017).

No decorrer das discussões, Antony explicava que o abandono e desfiliação dos trabalhadores era fator decisivo para a não atuação do sindicato. Comentou que o SAAE possuía quase 400 servidores e menos de 100 eram filiados. Em contrapartida, Patrick discutia que a inação em relação ao SAAE causava a desfiliação. Ele alegou que durante a pandemia não houve nenhum tipo de movimentação dos dirigentes sindicais e que o sindicato

já era inoperante em outras questões, como a campanha salarial. É possível acompanhar parte desta discussão no excerto a seguir:

1. Patrick: ... Porque assim, eu fui um dos que se desfilou. Realmente eu me desfiliei. Até agora eu num retornei, nem nada, por quê? Porque eu via, eu via que eles não tinham interesse aqui no SAAE de [nome da cidade]. Por qual motivo? Se é questão pessoal da direção, do presidente do sindicato com alguma representante daqui, que a gente sabe que tem isso, infelizmente. Isso não interessa pra mim não, porque eu não tenho responsabilidade. Acaba que prejudica a categoria e todo mundo. Às vezes, a gente quer se unir, quer tá no sindicato, certo?! Quer lutar, quer reivindicar, mas quem faz a ponte, quem faz a negociação acaba sendo esse caso, certo?

2. Antony: É isso que... Que digo.

3. Patrick: Que a gente tá contribuindo, tá pagando mas...

4. Antony: É isso que eu digo, mas o sindicato só age quando se ele tiver a união sindical aqui dentro. Nós não temos filiados. Como é que eu vou, como é que eu vou cobrar o Javier pra vim aqui... eu já liguei para Georgina [representantes sindicais] várias vezes conversando com ela. Ela nunca falou desses termos, mas eu, como um cara inteligente, eu noto que o sindicato, ele não faz a força porque o SAAE também não faz a força.

5. Patrick: Pois é, a, o...

6. Antony: Eu dou o maior crédito, para aquele nosso grupo que foi criado. Mas, infelizmente... Na primeira reunião não apareceu ninguém. Trinta e quatro membros e só apareceram quatro. Onde os articuladores... Ninguém apareceu.

7. Patrick: Verdade, não, você tem toda razão!

8. Antony: Você sabe disso!

9. Patrick: Foi marcada a reunião, eu, eu não pude ir. Eu justifiquei e expliquei o motivo de eu, de eu não poder ter ido. Mas, realmente, desse jeito aí... Foi marcada uma reunião, a gente ia discutir esses assuntos na reunião... Só quatro pessoas, aí fica complicado. Você tem toda razão. Pelo mesmo motivo outras pessoas se desfiliam. Reduziu drasticamente o número de filiados do [nome do sindicato] aqui no SAAE de [nome da cidade]. Por esse mesmo motivo que eu me desfiliei. O problema é que se o [nome do sindicato] não demonstrar o interesse... por exemplo, supondo que tenha 5, 10 filiados, essas pessoas tão contribuindo mensalmente, o [nome do sindicato] tem a obrigação de representar elas né?!

11. Antony: Olha...

12. Patrick: Eu entendo que eles querem filiação, eles querem ter uma filiação em massa, tenha uma maior quantidade de filiados aqui em [nome da cidade], certo? Mas se não fizer por onde também, cê tá entendendo? Não fazer uma reunião como a gente tá fazendo agora... O Javier, a Georgina, não unir um grupo de servidores ou os representantes, ou você [refere-se ao trabalhador com quem dialoga], Henry e Bartolomeu que são os representantes, fizerem uma reunião de vídeo, ter uma conversa com ele, ou até mesmo eles entrarem em contato... Porque eu me cansei de mandar mensagem pro Javier no *WhatsApp*, tentei ligar pra Georgina, não tive resposta, certo?!

Como visto no trecho acima, Patrick inicia argumentando que o motivo pelo qual se desfiliou foi a falta de interesse do sindicato nos trabalhadores da instituição que ele integra. Então, hipotetiza que isso pode se dever à ocorrência de alguma desavença entre a direção do sindicato e alguém do SAAE. Somado a isso, ele ressalta que esse fator não justificaria a inação frente às demandas dos filiados (1 - “Isso não interessa pra mim não”). Ao continuar a fala, Patrick frisa que as pessoas têm interesse na integração, entretanto, não encontram

suporte nos representantes que atuam junto à patronal - (1) “... Quer lutar, quer reivindicar, mas quem faz a ponte, quem faz a negociação acaba sendo esse caso, certo?” - reforça, ainda, que o “caso” é o desinteresse.

Prosseguindo no diálogo, Patrick enfatiza que não vê retorno no investimento financeiro que fez no sindicato. Então, Antony inicia uma controvérsia quando responde que a ação sindical depende do número de filiados e deduz uma justificativa para a inação: (4) “... eu noto que o sindicato, ele não faz a força porque o SAAE também não faz a força”. Antony, então, corrobora com o próprio argumento quando fornece um dado empírico: foi marcada uma reunião e ninguém compareceu. Em continuidade, Patrick parece concordar e confirma que o fato de ninguém ter comparecido ao encontro não pode ser questionado e contra-argumenta quando diz que o sindicato deve representar os filiados, mesmo que sejam poucos: (9) “... supondo que tenha 5, 10 filiados, essas pessoas tão contribuindo mensalmente, o [nome do sindicato] tem a obrigação de representar elas, né?!”.

Nesse contexto, Patrick demonstra que entende a situação e ressalta que não haverá filiação se não houver atuação do sindicato. A discussão parece entrar em um impasse, na medida em que as argumentações se tornam circulares: o sindicato não atua por falta de filiados e as pessoas não se filiam porque o sindicato não atua. Patrick finaliza o argumento apresentando um dado empírico que fortalece o que foi dito acerca da inércia sindical: (11) “... porque eu me cansei de mandar mensagem pro Javier no *WhatsApp*, tentei ligar pra Georgina, não tive resposta, certo?!”.

Antony reage, ainda em discordância, ao sinalizar que: “Agora, o que eu acho é, assim, se você for se filiar no sindicato só quando o sindicato começar a mostrar serviço ou exigir que o Javier venha aqui simplesmente porque o sindicato representa o SAAE, ele vai dizer... Com que representação esse SAAE tá querendo que a gente represente eles? [simula o representante sindical] ... Então eu tô filiado ao sindicato desde 2017, tô vendo que

o sindicato não tá agindo do jeito que era pra agir, do jeito que eu esperava, mas a decisão foi essa. Eu não me desfilio, porque pra falar bem ou falar de mal eu tenho que tá filiado. Eu não posso falar mal do sindicato se eu não sou filiado, eu não posso falar bem do sindicato se eu não sou filiado”. Com isso, Patrick concorda com o colega e eles chegam ao consenso de que deve ser realizada uma reunião para reestabelecer uma relação com o sindicato a fim de resolver a demanda por e dos filiados, que originou a divergência inicial dos participantes.

O momento relatado ocorreu durante a construção da carta do segundo voluntário (Patrick) e culminou na mobilização do grupo para a resolução da situação que incomodava a todos, a inação sindical. A técnica Carta ao Remetente, então, viabilizou tais feitos ao evidenciar a potência da controvérsia, a saber, transformar e desenvolver aquilo que já estava posto, as insatisfações, em caminhos possíveis para a superação dos obstáculos de forma conjunta (Clot, 2017).

Ampliação do Poder de Agir

Como visto na discussão acima, a partir do conflito dialógico acerca do sindicato, foi possível explorar diferentes perspectivas do problema, o que, posteriormente, levou o grupo a pensar em possíveis soluções: buscar mais engajamento sindical, construir pontes de diálogo a fim de sanar as demandas dos trabalhadores e criar um sindicato próprio para o SAAE.

A ampliação do poder de agir, bem como, os outros marcadores elencados, ocorreu ao longo do processo grupal. Traz-se, então, um recorte de um diálogo que representou concretamente tal marcador. Ainda durante o quinto encontro, citado no tópico anterior, a situação sindical, após as controvérsias ocorridas, mobilizou todo o grupo de análise do trabalho a discutir acerca do assunto e uma das consequências dessa interação foi exposta adiante.

1. Sidney: Hunrum. E assim, uma dúvida que eu tinha sobre o, Patrick, né? Porque que... falando em sindicato, né? Por que não tem só dos SAAE 's, porque o SAAE

tem no país todo, por que ninguém nunca pensou em fazer o sindicato de serviços autônomos de água e esgoto?

2. Patrick: Sidney, eu acredito até que alguém já tenha tido essa ideia. Tanto que se tu for ver, aqui no município, a guarda municipal, ela tem o SINDI guarda, existe o SINDI SEMS e o SINDI guarda. Tem guarda que é afiliado no SINDI SEMS e tem guarda que são filiados nos dois. Como em todo local, tanto no serviço público como privado, sempre tem desunião, sempre tem atrito um com outro. Conversei com o John que já foi guarda, com o Dirk que já trabalhou comigo e agora está na ETA, eles sempre tiveram atritos entre si, tiveram problemas, mas quando foi na hora de se unir e de criar o SINDI guarda, de fazer aquela corrente de SINDI guarda junto com o SINDI SEMS e pressionar o poder público, o prefeito, eles conseguiram, deu certo! Tanto que, você ver hoje, eles têm fardamentos, tem moto, carro, equipamento, plano de cargo e carreira, a maioria dos guardas foram promovidos.

Como observado, a discussão mobilizou Sidney a se questionar acerca de uma estratégia de enfrentamento da situação e a apresentar tal dúvida para o colega de trabalho. Patrick buscou uma resposta para o companheiro e citou exemplos da mesma estratégia que Sidney sugeriu e que fora utilizada de forma efetiva por outros grupos de trabalhadores. Tal relato, evidenciou que a proposta sugerida, criação de um sindicato próprio, era plausível e palpável. Desse modo, o grupo se motivou a elaborar possíveis formas de superar os obstáculos citados.

Nesse âmbito, o poder de agir, pode se desenvolver ao superar os resultados pretendidos e ocasionar uma situação impensada: a descoberta de um novo objetivo viável que está além de tudo aquilo que foi realizado ou imaginado (Clot, 2010). Assim, a ampliação do poder de agir é visível ao passo que os trabalhadores foram remobilizados com o surgimento de um novo horizonte subjetivo: a criação de um sindicato próprio para o SAAE.

Isto foi viabilizado, destarte, pelo método Carta ao Remetente e o processo de facilitação implicado nele, bem como pela controvérsia e divergência entre os participantes do grupo, em um movimento de análise, dissenso, consenso e criação de soluções, tendo em vista que a discussão que se perpez foi uma repercussão do momento de interlocução com Patrick.

Considerações Finais

A Clínica da Atividade, através das intervenções, visa revitalizar e transformar o contexto de trabalho dos sujeitos. São utilizados alguns métodos para recuperar, desenvolver e ampliar o poder de agir dos trabalhadores, tais como, a Instrução ao Sósia (Batista & Rabelo, 2013; Silva et al., 2016), a Autoconfrontação - simples e cruzada - (Clot, 2010) e a Oficina de fotos (Souto & Osório, 2019). Tais métodos permitem acessar indiretamente o fazer do indivíduo e analisar a gênese de suas ações. De tal modo, para encontrar a atividade real é necessário pô-la em movimento, assim, ela poderá sofrer transformações, ao se deslocar do automatismo e, conseqüentemente, desenvolver-se (Clot, 2009).

O objetivo deste estudo foi, portanto, analisar os processos de mediação semiótica que se sucederam a partir dos diálogos durante uma intervenção em Clínica da Atividade, de modo a avaliar a eficácia da técnica Carta ao Remetente. A proposta deste método foi escrever uma carta do trabalhador para si mesmo, em parceria com ele, destinada ao seu “eu do passado” e que contivesse sua trajetória laboral contada a partir das atividades que realizou ao longo do tempo, bem como, refletisse acerca dessa história pessoal e aconselhasse a si próprio nesse contexto.

A técnica foi aplicada, então, com três voluntários remetentes em um grupo que continha, ao todo, sete participantes que eram trabalhadores de um SAAE. Houve quatorze encontros realizados de modo remoto e registrados em vídeo. As etapas propostas pelo método foram seguidas e realizadas de modo grupal, exceto pela fase de Elaboração que diz respeito a ação individual do facilitador. O *corpus* gerado pelo processo interventivo passou

por análise microgenética (Góes, 2000) e teve a Zona de Desenvolvimento Proximal como unidade de análise (Frade & Meira, 2012). Pensou-se em cinco marcadores que caracterizam um bom método na Clínica da Atividade, estes foram utilizados como categorias de análise: (a) posicionar o sujeito como observador de si mesmo; (b) construir novos sentidos e meios de ação; (c) possibilitar o diálogo como instrumento de elaboração sobre a atividade; (d) viabilizar a emergência de controvérsias e (e) a ampliação do poder de agir.

Ao utilizar o método Carta ao Remetente e a partir do processo de facilitação e engajamento grupal, ocorreram discussões, controvérsias, criação e fortalecimento de vínculos e, construção de novos horizontes de ação. Além disso, as atividades cristalizadas foram postas em movimento, o que possibilitou o desenvolvimento e ampliação do poder de agir, bem como, o surgimento de novas perspectivas acerca das situações vivenciadas e de momentos de exotopia, no qual os trabalhadores se tornaram observadores de si mesmos.

Viabilizou-se, ainda, que os participantes revistassem suas concepções estabelecidas, o processo de construção do próprio pensamento e do sentido de suas ações.

Consequentemente, as ocasiões vividas, as atividades realizadas e o próprio ofício foram consolidados, reposicionados, ressignificados e transformados. Oportunizou-se, também, o compartilhamento de opiniões, experiências e histórias de vida, assim, vínculos, conhecimentos prévios e relações vivenciadas foram resgatadas, de modo que os sujeitos puderam redescobrir suas atividades e retorná-las a si mesmos. Somado a isso, a mobilização e os diálogos do grupo permitiram que obstáculos comuns fossem repensados e se elaborassem soluções para superá-los.

Nesse sentido, conclui-se que todos os marcadores elegidos demonstraram que a técnica Carta ao Remetente é válida e eficaz para se intervir em contextos laborais e promover saúde para os trabalhadores, bem como, atende aos objetivos propostos pela Clínica da Atividade. Pensa-se, portanto, que a força deste estudo foi mostrar-se inovador e

vislumbrar a possibilidade de preencher as lacunas de aplicação que foram evidenciadas nos outros métodos: limitar-se a intervenções que ocorrem de forma sincrônica ao exercício da atividade dos trabalhadores. Enquanto a fraqueza foi não ter tido a oportunidade de testá-la na situação a qual ela se propõe ser um diferencial: trabalhadores que não estejam inseridos no mercado ou em um cotidiano de trabalho.

Por fim, a maior dificuldade enfrentada, bem como fator de gratidão, foi realizar a intervenção e a pesquisa em um momento de pandemia, visando a promoção de saúde para os trabalhadores que atuavam em um serviço essencial, assim como, a possibilidade de inovação acadêmica em um contexto adverso e hostil. Idealiza-se, ainda, realizar intervenções e estudos futuros com sujeitos que estejam afastados de suas atividades laborais, pondo à prova se a técnica é eficaz diante do hiato ao qual ela se desafia a suprir.

Referências

- Althaus, D., & Banks-Leite, L. (2017). O interveniente em clínica da atividade: considerações sobre seu papel e sua formação. *Horizontes*, 35(3), 121-132.
<https://doi.org/10.24933/horizontes.v35i3.555>
- Amorim, K. S. & Rossetti-Ferreira, M. C. (2008). Dialogismo e a investigação de processos desenvolvimentais humanos. *Paidéia (Ribeirão Preto) [online]*, 18(40). ISSN 1982-4327.
<https://doi.org/10.1590/S0103-863X2008000200003>.
- Bakhtine, M. (1984). *Esthétique de la création verbale*. Paris: Gallimard.
- Barboza, D., & Zanella, A. V. (2005). Integrando análise de conteúdo e análise microgenética em pesquisas no campo psi: a constituição do sujeito como foco. *Psico (Porto Alegre)*, 36(2), 189-96. Recuperado de
<https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1389>
- Barreto M. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ; 2003.
- Barros, J. P. P., Paula, L. R. C., Pascual, J. G., Colaço, V. F. R & Ximenes, V. M. (2009). O conceito de "sentido" em Vygotsky: considerações epistemológicas e suas implicações para a investigação psicológica. *Psicologia & Sociedade [online]*, 21(2), 174-181. ISSN 1807-0310.
<https://doi.org/10.1590/S0102-71822009000200004>.
- Batista, M., & Rabelo, L. (2013). Imagine que eu sou seu sócia: Aspectos técnicos de um método em clínica da atividade. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16(1), 1-8. Recuperado de
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172013000100002&lng=pt&tlng=pt.
- Brandão, G. R. (2014). Quando diferentes maneiras de cuidar se tornam problema: o ofício descuidado, uma experiência com a metodologia de instrução ao sócia. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(2), 176-189. Recuperado de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000300003&lng=pt&tlng=pt.

- Clot, Y. (1997). Le problème des catachrèses en psychologie du travail: un cadre d'analyse. *Le Travail humain*, 60(1), 113-129. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/40660031>
- Clot, Y. (2004). Le travail entre fonctionnement et développement [O trabalho entre funcionamento e desenvolvimento]. *Bulletin de psychologie*, 57(1), 5-12.
- Clot, Y. (2008). La recherche fondamentale de terrain: une troisième voie. *Education permanente*, (177), 67-78.
- Clot, Y. (2007). *A função psicológica do trabalho*. Vozes. (Originalmente publicado em 1999).
- Clot, Y. (2009). Clinic of activity: the dialogue as instrument [Clínica da Atividade: o diálogo como instrumento]. In: A. Sannino, H. Daniels, & K. D. Gutiérrez (Eds.), *Learning and expanding with activity theory* [Aprendendo e expandindo com a teoria da atividade], 286-302. Cambridge University Press.
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Fabrefactum.
- Clot, Y. (2013). O ofício como operador de saúde. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16(spe), 1-11. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172013000300002&lng=pt&tlng=p.
- Clot, Y.. (2017). Clínica da Atividade. *Horizontes*, 35(3), 18-22. <https://doi.org/10.24933/horizontes.v35i3.526>
- Clot, Y., & Faïta, D. (2016). Gêneros e Estilos em Análise do Trabalho: Conceitos E Métodos. *Trabalho & Educação*, 25(2), 33-60. Recuperado de <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9555>

- Colaço, V. de F. R., Pereira, E., Pereira Neto, F. E., Chaves, H. V., & Sá, T. S. de. (2007). Estratégias de mediação em situação de interação entre crianças em sala de aula. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 12(1), 47-56. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2007000100006>
- Frade, C., & Meira, L. (2012). Interdisciplinaridade na escola: subsídios para uma Zona de Desenvolvimento Proximal como espaço simbólico. *Educação em Revista*, 28(1), 371-394. <https://doi.org/10.1590/S0102-46982012000100016>
- Góes, M. C. R. de. (2000). A abordagem microgenética na matriz histórico-cultural: uma perspectiva para o estudo da constituição da subjetividade. *Cadernos CEDES*, 20(50), 9-25. <https://doi.org/10.1590/S0101-32622000000100002>
- Gomes, K. D., Stutz, L., & Tognato, M. I. R.. (2015). Procedimentos metodológicos para intervenções em situação de trabalho educacional: questões interdisciplinares e utilização dos resultados em dados de pesquisa—Eliane Gouvêa Lousada. *Revista NUPEM*, 7(13), 11-19. Recuperado de <http://www.fecilcam.br/revista/index.php/nupem/article/viewFile/807/595>
- Kostulski, K. (2013). A linguagem na análise da atividade: formas de realização e funções psicológicas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16(spe), 59-68. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172013000300007&lng=pt&tlng=pt.
- Meira, L. (1994). Análise microgenética e videografia: ferramentas de pesquisa em psicologia cognitiva. *Temas em Psicologia*, 2(3), 59-71. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1994000300007&lng=pt&tlng=pt.
- Osório, C., Pacheco, A. B., & Barros, M. E. B. (2013). Oficinas de fotos: experiências brasileiras em clínica da atividade. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16(spe), 121-131. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172013000300012&lng=pt&tlng=pt

- Pinheiro, F. P. H. A., Costa, M. F. V., Melo, P. B., & Aquino, C. A. B. (2016). Clínica da Atividade: conceitos e fundamentos teóricos. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, *68*(3), 110-124. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arp/v68n3/09.pdf>
- Pino, A. (1995). Semiótica e cognição na perspectiva histórico-cultural. *Temas em Psicologia*, *3*(2), 31-40. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1995000200005&lng=pt&tlng=pt
- Rezende, M. S., & Christo, C. de S. (2018). O princípio da autoconfrontação na abordagem da Clínica da Atividade. *Fractal: Revista de Psicologia*, *30*(2), 131-136. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5865>
- Roger, Jean-Luc. (2013). Metodologia e métodos de análise em clínica da atividade. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, *16*(spe), 111-120. 10.11606/issn.1981-0490.v16ispe1p111-120
- Schroeder, E. (2007). Conceitos Espontâneos e Conceitos Científicos: o processo da construção conceitual em vygotsky. *Atos de Pesquisa em Educação*, *2*(2), 293-318. <http://dx.doi.org/10.7867/1809-0354.2007v2n2p293-318>
- Silva, A. K. L., Caraballo, G. P., Prestes, M. G., Xavier, D. G. P., Falcão, J. T. R., & Torres, C. C.. (2016). Apropriações da Instrução ao Sósia na análise da atividade de trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, *21*(4), 446-455. <https://doi.org/10.5935/1678-4669.20160043>
- Souto, A. P., Lima, K. M. N. M., & Osório, C. (2015). Reflexões sobre a metodologia da clínica da atividade: diálogo e criação no meio de trabalho. *Laboreal*, *11*(1), 11-22. <https://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0115aps>
- Souto, A. P., & Osório, C. (2019). Oficina de fotos—a atividade de criação literária revelada pela fotografia. *Mnemosine*, *15*(1). Recuperado de <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/mnemosine/article/view/45985/30927>

- Vygotsky, L. S. (1991). *Obras escogidas I. El significado histórico de la crisis de la Psicología* [Obras escolhidas I. O significado histórico da crise da Psicologia]. Visor.
- Vygotsky, L. S. (1995). *Obras escogidas III. Problemas del desarrollo de la psique* [Obras escolhidas III. Problemas do desenvolvimento do psiquimo]. Visor.
- Vygotsky, L. S. (1997). *Obras escogidas V. Fundamentos de defectología*. [Obras escolhidas V. Fundamentos de defectologia]. Visor.
- Yvon, F., & Clot, Y. (2004). Apprentissage et développement dans analyse du travail enseignant [Aprendizagem e desenvolvimento na análise do trabalho dos professores]. *Psicologia da Educação, 19*, 11-38.



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

Campus de Sobral

Programa de Pós-Graduação Profissional em Psicologia e Políticas Públicas
Mestrado Profissional em Psicologia e Políticas Públicas

Relatório Técnico Conclusivo de Assessoria

Tecendo Laços em meio à Pandemia de Covid 19: Grupo de Apoio Psicológico a Trabalhadores de Serviços Essenciais – 2021 (ano 2)	
Linha de Pesquisa: Clínica, Saúde e Políticas Públicas	
Projeto de Pesquisa: Saúde e políticas públicas: análise e intervenção sobre o trabalho docente a partir da Clínica da Atividade	
Equipe de trabalho¹	
Nome	Função
Louanne Carneiro de Oliveira	Estudante de Pós-graduação
Francisco Pablo Huascar Aragão Pinheiro	Docente
Nayana Rios Nunes da Silva	Estudante de Pós-graduação
Quitéria Alves Melo	Estudante de Graduação
Laiza Cristina Cavalcante Menezes	Estudante de Graduação
Instituição em que a Assessoria foi Realizada: Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Sobral (SAAE), órgão público, vinculado a Prefeitura Municipal, responsável pelo fornecimento de água e gestão das redes de esgoto na cidade.	
Período de Realização da Assessoria: 07/12/2020 a 15/03/2021	
Demanda²: sofrimento psíquico entre os trabalhadores decorrente da pandemia de Covid-19.	
Objetivo da Assessoria: promoção de saúde no trabalho	
Público-alvo: Trabalhadores do SAAE de Sobral	
Métodos e Procedimentos³: foram realizados 14 encontros remotos, com frequência semanal e duração média de uma hora e trinta minutos cada. A intervenção contou com a fundamentação teórica da Clínica da Atividade, cujos métodos facilitam o processo de diálogo do trabalhador consigo mesmo e entre seus pares. Os participantes da intervenção podem colocar-se, assim, como observadores de si mesmos. Além disso, visa-se a troca e o compartilhamento de aprendizados e comentários sobre a atividade e, consequentemente, o plurilinguismo profissional. Nesse âmbito, a partir das discussões e da emergência de controvérsias, os trabalhadores podem ampliar seu poder de agir (Clot, 2010).	

¹ Acrescente quantas linhas forem necessárias para indicar toda a equipe de trabalho

² **Demanda** (critério CAPES): este critério avalia se o PT atende a uma lacuna, ou seja, se responde a uma necessidade da sociedade ou de um determinado segmento social. Não é necessário que tenha havido uma solicitação explícita, mas o relato do PPG precisa evidenciar que o público-alvo atingido carece de um PT daquela natureza. Nesse sentido, a descrição feita tem que evidenciar a aplicabilidade do PT.

³ Descrição do processo de realização da assessoria ou consultoria: apresentação qualitativa e quantitativa de todas as fases da ação e atividades realizadas, assim como das “técnicas” utilizadas. Por exemplo: número de encontros realizadas e sua descrição; temas debatidos com os participantes ao longo do processo, utilização de rodas de conversa, dramatizações, círculos de cultura etc.

A técnica utilizada foi desenvolvida pela facilitadora principal e chamava-se “Carta ao Remetente”. O método é realizado em três etapas: (a) interlocução, (b) elaboração e (c) reelaboração.

Na primeira fase, para a construção da missiva, dá-se três consignas norteadoras: é pedido ao trabalhador que conte sua história laboral através das atividades que ele realizou ao longo dos anos. A partir do relato, ele deve dar conselhos para o “eu do passado” em relação ao seu percurso profissional e, por fim, é solicitado que sinalize de que modo gostaria de finalizar o texto. A ideia é que o participante discuta o conteúdo da carta que será escrita para si mesmo. Todo o grupo de trabalhadores é convidado a participar, questionar e comentar. Na segunda etapa, o facilitador, em momento posterior ao encontro, elabora a versão preliminar da carta a partir das transcrições dos diálogos iniciais. O texto deve ser construído em terceira pessoa (tu, você), pois se dirige ao “eu do passado” do remetente. Por fim, no momento de reelaboração, a carta é apresentada para o voluntário e para o coletivo de trabalho. O conteúdo é discutido por todos e, se necessário, reformulado pelo participante que contou sua história.

No primeiro encontro foram firmados os acordos de funcionamento do grupo, como horário, organização de oportunidades de fala e sigilo. Iniciou-se, também, a aplicação da nova técnica com o primeiro voluntário. Ao longo dos demais encontros, houve a participação de mais dois trabalhadores como remetentes das cartas.

Impacto Quantitativo⁴: 7 participantes

Resultados e Impacto Qualitativo: no decorrer dos encontros os trabalhadores discutiram temas que atravessavam suas vidas e o seu dia a dia no trabalho: desvios de função; "empréstimo" de servidores para setores onde não deveriam atuar; falta de apoio sindical; riscos laborais; instrumentos de trabalho, transporte de trabalhadores, ferramentas e fardamento inadequados; relações interpessoais (vínculos que davam sentido ao trabalho); dificuldades nas relações com as chefias; assédio moral (perseguições); adoecimento laboral (depressão, hérnias de disco, ansiedade); processos administrativos engavetados (reenquadramento de função e ações contra assediadores); plano de cargos e carreira e perdas salariais; benefícios (plano de saúde e vale alimentação); "favoritismo/protecionismo" de servidores; desmotivação e desvalorização do trabalhador e desmonte e sucateamento do serviço público.

De acordo com os relatos dos participantes, o grupo proporcionou um espaço de compartilhamento de experiências e troca de aprendizados, estreitamento de laços, diálogo e auto-observação. A intervenção possibilitou, também, que fossem pensados encaminhamentos e alternativas para solucionar os obstáculos que os participantes enfrentavam: criação de mesas de negociação entre a gestão e os trabalhadores; melhora dos canais de comunicação dentro do SAAE (reuniões mensais / virtuais); oferta de cursos de primeiros socorros, resgate emergencial e combate a incêndios, bem como de aperfeiçoamento e capacitação; aquisição de fardamentos; realização de licitações pelo próprio serviço, na medida em que este processo era mais demorado quando feito pela prefeitura; integrar representantes dos trabalhadores nos Conselhos Administrativo e Fiscal (representante escolhido democraticamente); criação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes); construção de espaço para realização de reuniões e treinamentos (mínimo 30 pessoas); implementar plano de cargos e carreira; contratar consultoria para planejamento estratégico; aquisição de equipamentos e ferramentas de trabalho mais modernas; padronização dos processos de trabalho e oferta de curso básico de mecânica automotiva e hidráulica.

⁴ Por exemplo: número de participantes, número de pessoas atendidas, número de atendimentos realizados etc.

Todas as demandas foram sistematizadas e apresentadas para o diretor presidente do SAAE em reunião que contou com a participação das facilitadoras e de um representante dos trabalhadores.

Abrangência Realizada⁵: município de Sobral

Abrangência Potencial⁶: a aplicação da nova técnica ocorreu na modalidade online e foi bem-sucedida. Acredita-se, então, que é plausível a ampliação para os âmbitos regional, nacional e internacional.

Replicabilidade⁷: a assessoria é perfeitamente replicável, na medida em que a aplicação da técnica é acessível e compreensível, além de ser baseada em uma perspectiva teórico-metodológica mundialmente conhecida.

Complexidade⁸: a despeito da alta replicabilidade, o uso da técnica “Carta ao Remetente” é de alta complexidade, tendo em vista que demanda articulação institucional, habilidade para facilitação e mobilização de grupos, expertise teórica e prática.

Inovação⁹: a técnica Carta ao Remetente é uma proposta nova, fundamentada, aplicada e validada para uso em contextos de intervenção e promoção à saúde para os trabalhadores. A despeito das técnicas já existentes e consagradas, a Carta ao Remetente pode preencher lacunas de aplicação, como poder ser utilizada em contextos não sincrônicos com a atividade laboral (afastamentos, desemprego, aposentadoria etc). Pode, ainda, ser destinada a reabilitação e reinserção de pessoas no mercado de trabalho.

⁵ Por exemplo: município de Sobral; Região norte do Ceará; Estado do Ceará; Brasil e Canadá;

⁶ **Abrangência potencial** (critério CAPES): este critério considera a possibilidade de expansão em termos de incrementar o alcance do PT ou de gerar outros produtos a ele vinculados. A avaliação dessa possibilidade de expansão deve estar referendada em uma descrição que deixe explicitados esses cenários de desdobramento do produto

⁷ **Replicabilidade** (critério Capes): este critério considera a possibilidade de outros PPGs ou outros pesquisadores/profissionais reproduzirem o PT que foi desenvolvido. A avaliação desse critério deve estar referendada em evidências de registro do que foi desenvolvido (método e procedimentos adotados em seu desenvolvimento).

⁸ **Complexidade** (critério CAPES): este critério busca avaliar se o PT demanda um esforço expressivo do PPG, considerando a dificuldade de construção daquele produto. Aspectos cognitivos, tecnológicos e sociais seriam exemplos de sinalização de um processo de desenvolvimento de produto complexo.

⁹ **Inovação** (critério CAPES): este critério considera em que medida o PT aponta para uma novidade em termos do que é produzido pela área. Nesse sentido, deve ser avaliado se o produto introduz alguma mudança, em termos de forma ou de conteúdo, que possa ser considerada um diferencial para a área. A avaliação de inovação depende, necessariamente, da argumentação do PPG, que demonstre o caráter inovador daquele PT.

Referências

Clot, Y. (2010). Trabalho e Poder de Agir (G. Teixeira e M. Vianna, Trad.). Belo Horizonte, MG: Fabrefactum

ANEXO A – NORMAS DA REVISTA

Instructions for Authors

Types of Papers

Trends in Psychology/Temas em Psicologia accepts the following types of submissions:

Original article: Quantitative, qualitative or mixed-methods studies are accepted. All manuscripts should contain abstract, introduction, methods, results, discussion and conclusions. We strongly suggest the use of APAs Journal Article Reporting Standards (JARS) to assure the completeness of the submissions. Reported statistics must follow the 7th edition of APA style. We also encourage authors to present, if applicable, sample size calculation, analysis of the statistical power for the proposed analyzes and samples, effect size, exact p-value and 95% confidence interval when appropriate. For experimental designs and randomized control trials, we also recommend preregistration of the research plan in advance.

Review article: The journal accepts both systematic reviews and scoping reviews with or without meta-analysis. Systematic reviews should be in conformity with PRISMA and scoping reviews with PRISMA-ScR. We recommend systematic reviews to be preregistered.

Theoretical article: Original or historical analysis seeking critical reflections or theoretical refinements.

Original, Review and Theoretical articles should not exceed 10,000 words (excluding the abstract, reference list, tables and figures). In exceptional cases the editorial board could accept to publish articles beyond this length. In such cases, authors must state their reasons in the cover letter. The journal also accepts manuscripts that are already published as preprints, however, this fact needs to be notified to the editorial board in the cover letter.

Authors are not required to pay a fee to publish in Trends in Psychology unless opting to publish with Open Access. You can learn more about open access publication in this journal in the Open Choice section, below.

Ethical procedures in research with humans or animals, data sharing and availability, and definition of the role of authors and contributors must be in accordance with Springer's standards, see below.

Manuscript Submission

Manuscript Submission

Submission of a manuscript implies: that the work described has not been published before; that it is not under consideration for publication anywhere else; that its publication has been approved by all co-authors, if any, as well as by the responsible authorities – tacitly or explicitly – at the institute where the work has been carried out. The publisher will not be held legally responsible should there be any claims for compensation.

Permissions

Authors wishing to include figures, tables, or text passages that have already been published elsewhere are required to obtain permission from the copyright owner(s) for both the print and online format and to include evidence that such permission has been granted when submitting their papers. Any material received without such evidence will be assumed to originate from the authors.

Online Submission

Please follow the hyperlink “Submit manuscript” on the right and upload all of your manuscript files following the instructions given on the screen.

Please ensure you provide all relevant editable source files. Failing to submit these source files might cause unnecessary delays in the review and production process.

Title Page

Please make sure your title page contains the following information.

Title

The title should be concise and informative.

Author information

- The name(s) of the author(s)
- The affiliation(s) of the author(s), i.e. institution, (department), city, (state), country

- A clear indication and an active e-mail address of the corresponding author
- If available, the 16-digit ORCID of the author(s)

If address information is provided with the affiliation(s) it will also be published.

For authors that are (temporarily) unaffiliated we will only capture their city and country of residence, not their e-mail address unless specifically requested.

Abstract

Please provide an abstract of 150 to 250 words. The abstract should not contain any undefined abbreviations or unspecified references.

Please note: For some articles (particularly, systematic reviews and original research articles), 250 words may not be sufficient to provide all necessary information in the abstract. Therefore, the abstract length can be increased from the 250-word limit (to up to 450 words) if the topic dictates, and to allow full compliance with the relevant reporting guidelines.

For life science journals only (when applicable)

- Trial registration number and date of registration for prospectively registered trials
- Trial registration number and date of registration, followed by “retrospectively registered”, for retrospectively registered trials

Keywords

Please provide 4 to 6 keywords which can be used for indexing purposes.

Acknowledgements

An Acknowledgment section may be included to acknowledge, for example, people who have assisted with aspects of the work (but who do not qualify as authors), disclaimers, collaborations, etc.

Statements & Declarations

All manuscripts must contain the following sections under the heading 'Statements & Declarations'. If any of the sections (excluding funding and conflicts of interest/competing interests) are not relevant to your manuscript, please include the heading and write 'Not

applicable' for that section. For funding and conflicts of interest/competing interests as well as other sections that are relevant to your research, please see the relevant sections in the submission guidelines for further information as well as various examples of wording that can be revised/customized according to your own needs.

To be used for all articles, including articles with biological applications

Funding (information that explains whether and by whom the research was supported)

Data availability (data transparency)

Materials availability (data transparency)

Code availability (software application or custom code)

Authors' contributions (optional: please review the submission guidelines from the journal whether statements are mandatory)

Declarations (ethics):

- **Conflict of Interest / Competing interests** (include appropriate disclosures)

Additional declarations for articles that report the results of studies involving humans and/or animals:

- **Ethics approval** (include appropriate approvals or waivers)
- **Consent to participate** (include appropriate statements)
- **Consent for publication** (include appropriate statements)

Text

Text Formatting

Manuscripts should be submitted in Word.

- Use a normal, plain font (e.g., 10-point Times Roman) for text.
- Use italics for emphasis.
- Use the automatic page numbering function to number the pages.
- Do not use field functions.
- Use tab stops or other commands for indents, not the space bar.
- Use the table function, not spreadsheets, to make tables.
- Use the equation editor or MathType for equations.

- Save your file in docx format (Word 2007 or higher) or doc format (older Word versions).

Headings

Please use no more than three levels of displayed headings.

Abbreviations

Abbreviations should be defined at first mention and used consistently thereafter.

Footnotes

Footnotes can be used to give additional information, which may include the citation of a reference included in the reference list. They should not consist solely of a reference citation, and they should never include the bibliographic details of a reference. They should also not contain any figures or tables.

Footnotes to the text are numbered consecutively; those to tables should be indicated by superscript lower-case letters (or asterisks for significance values and other statistical data).

Footnotes to the title or the authors of the article are not given reference symbols.

Always use footnotes instead of endnotes.

Acknowledgments

Acknowledgments of people, grants, funds, etc. should be placed in a separate section on the title page. The names of funding organizations should be written in full.

References

Citation

Cite references in the text by name and year in parentheses. Some examples:

- Negotiation research spans many disciplines (Thompson, 1990).
- This result was later contradicted by Becker and Seligman (1996).
- This effect has been widely studied (Abbott, 1991; Barakat et al., 1995; Kelso & Smith, 1998; Medvec et al., 1999).

Authors are encouraged to follow official APA version 7 guidelines on the number of authors included in reference list entries (i.e., include all authors up to 20; for larger groups, give the first 19 names followed by an ellipsis and the final author's name). However, if authors shorten the author group by using et al., this will be retained.

Reference list

The list of references should only include works that are cited in the text and that have been published or accepted for publication. Personal communications and unpublished works should only be mentioned in the text.

Reference list entries should be alphabetized by the last names of the first author of each work. Journal names and book titles should be *italicized*.

If available, please always include DOIs as full DOI links in your reference list (e.g. “<https://doi.org/abc>”).

- Journal article Grady, J. S., Her, M., Moreno, G., Perez, C., & Yelinek, J. (2019). Emotions in storybooks: A comparison of storybooks that represent ethnic and racial groups in the United States. *Psychology of Popular Media Culture*, 8(3), 207–217. <https://doi.org/10.1037/ppm0000185>
- Article by DOI Hong, I., Knox, S., Pryor, L., Mroz, T. M., Graham, J., Shields, M. F., & Reistetter, T. A. (2020). Is referral to home health rehabilitation following inpatient rehabilitation facility associated with 90-day hospital readmission for adult patients with stroke? *American Journal of Physical Medicine & Rehabilitation*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1097/PHM.0000000000001435>
- Book Sapolsky, R. M. (2017). *Behave: The biology of humans at our best and worst*. Penguin Books.
- Book chapter Dillard, J. P. (2020). Currents in the study of persuasion. In M. B. Oliver, A. A. Raney, & J. Bryant (Eds.), *Media effects: Advances in theory and research* (4th ed., pp. 115–129). Routledge.
- Online document Fagan, J. (2019, March 25). *Nursing clinical brain*. OER Commons. Retrieved January 7, 2020, from <https://www.oercommons.org/authoring/53029-nursing-clinical-brain/view>

Tables

- All tables are to be numbered using Arabic numerals.
- Tables should always be cited in text in consecutive numerical order.
- For each table, please supply a table caption (title) explaining the components of the table.
- Identify any previously published material by giving the original source in the form of a reference at the end of the table caption.
- Footnotes to tables should be indicated by superscript lower-case letters (or asterisks for significance values and other statistical data) and included beneath the table body.

ANEXO B – CARTA 1 (Andrew)

Andrew,

Olá, sou eu, Andrew de 2020. Quero lhe contar um pouco sobre o seu futuro, sei que pode parecer um pouco estranho escrever para o meu eu do passado, mas preciso lhe falar algumas coisas.

Quando chegou em Sobral, você se apaixonou pela água da cidade, lembra? E isso lhe fez sonhar em trabalhar em uma empresa técnica, mas esse sonho cairá por terra durante os 20 anos de trabalho no SAAE. O seu sentimento após os 20 anos dedicados ao SAAE será de mágoa. Tudo que você planejou será frustrado. Você verá que correu na frente para conquistar tudo aquilo que terá. Você fará muitas coisas para seu emprego valer a pena. Dará muito de si e, infelizmente, irá se deparar com outra realidade. Será uma situação completamente diferente daquela que você imaginou. Se puder, não entre no SAAE, pois você vai se deparar com muitas coisas que não vai gostar e dificilmente isso mudará. Irão passar 20 anos sem que nada mude. Dificilmente as coisas irão mudar. Em 2000 você conseguirá um cargo no SAAE de Sobral, mas eu digo para você: não aceite, não entre no SAAE. Você terá a opção de não assumir a vaga.

Por que você não fica na Guarda Municipal mesmo? Após 20 anos trabalhando no SAAE você perceberá que não está sendo valorizado. Durante todo esse tempo você se sentirá ignorado, esquecido. Em 2020, todos os seus companheiros da Guarda estarão promovidos e você estará completamente arrependido de estar no SAAE. Fique na Guarda Municipal mesmo, onde você estaria sendo valorizado. Os funcionários de lá receberão uniformes, capacitação, educação e promoção. Todos os colegas da sua época serão inspetores, exceto dois. Por isso, você não deve entrar no SAAE.

Nessa empresa, onde você tanto sonha em trabalhar e para a qual dedicará 6 anos de faculdade, nunca haverá capacitações. Andrew, você não será reconhecido no SAAE. Você verá muitas outras pessoas sendo valorizadas, principalmente os comissionados. Até pagarão faculdade para eles. Mas, para você, quando quiser fazer faculdade, você mesmo terá que passar no vestibular. Você solicitará a transferência para trabalhar em Sobral, o que será visto como um atrevimento seu em relação à empresa, e não será atendido. Você buscará capacitações e estudos para ser transferido do distrito para Sobral e, quando passar no vestibular, irá obrigá-los a te transferir. Com isso, você pensará que será malvisto na empresa.

Você continuará trabalhando e estudando, tudo de maneira independente. Buscará conhecer a empresa e o funcionamento dela, como se constrói um sistema de abastecimento e as políticas públicas envolvidas. Mas a empresa não terá um plano de desenvolvimento de cargos e carreiras. Esta seria a única forma de ser promovido, é uma forma de ser valorizado, mas ela não existirá. Então, você se arrepende de ter entrado no SAAE.

Você poderia receber uma melhor remuneração, mas isso não acontecerá. Você almejará crescer, mas vai se sentir estacionado. Ocorrerá uma reforma administrativa no SAAE e algumas pessoas serão promovidas. Em 2017 você terá sua primeira promoção por antiguidade, mas ela será revogada e você se frustrará.

Em determinado momento, sua esposa vai dizer que você deveria dar graças a Deus por estar empregado. Você ficará com raiva e pedirá que ela não diga aquilo, pois, ao dizer, ela estará lhe nivelando por baixo. Você ficará chateado quando ela disser isso, quando disser que pelo menos você tem um trabalho estável. Você será um auxiliar de serviços gerais no SAAE e, durante 20 anos, nunca irá estacionar, nunca se deixará vencer pelas adversidades do trabalho. Você sempre terá a cabeça erguida, sempre irá combater o bom combate. Você irá sempre buscar se capacitar, estudar e enfrentar as situações. Só que, por outro lado, a empresa nunca chegará te oferecendo cursos e nem mesmo irá lhe valorizar e você verá que a empresa fará isso por outras pessoas. Você terá esse emprego porque irá estudar e conquistar a vaga, então nunca irá se nivelar por baixo.

Em determinado período, o SAAE vai te transferir para um setor diferente e isso te trará um enorme prejuízo, você entrará em depressão. Você será conhecido como um trabalhador problemático, antissocial, polêmico e só irá se relacionar com um único colega. Isso acontecerá e a empresa não vai reconhecer que cometeu um erro ao te trocar de setor. Você irá procurar a administração, a diretoria, irá falar com as pessoas, mas não vai resolver. Você será visto como o “arranjador de confusão”.

Você fará parte de um grupo que irá lutar para que seja aprovado um concurso público e conseguirão. Você irá gritar e perder a voz na Câmara Municipal para que haja esse concurso. Irá inúmeras vezes ao Ministério Público. Você e o seu grupo irão conseguir as vagas do concurso para a entrada de um assistente social, um advogado e um engenheiro. O engenheiro será para ajudar na área técnica. O advogado para ajudar com os problemas de campo que os trabalhadores irão enfrentar, para ter um apoio jurídico, mas, ele terá o sentido do trabalho desvirtuado e defenderá somente a empresa e não os funcionários. A assistente social será a única que ainda vai ajudar, será uma pessoa para conversar e dividir questões pessoais.

Você saberá que o SAAE só existe porque existem os servidores, os cargos são criados para atender à população. A empresa, o SAAE, é os servidores. Mas isso será uma ilusão. Na hora em que você precisar, as coisas não serão bem assim, as pessoas que irão concordar com esse dizer não irão ajudar. A empresa não irá defender o funcionário e você se sentirá desrespeitado. Isso será mais forte em você quando a moto que usar em serviço tiver o tanque furado e você precisará se defender sozinho, buscar um advogado por conta própria. Você também será autuado durante o serviço, será obrigado a pagar a multa. Você irá pedir diversas vezes para que os carros sejam adesivados. Você estará exercendo sua profissão e a empresa, mais uma vez, não irá te defender.

Andrew, você vai sentir que o servidor do SAAE é mal visto pela prefeitura, pelos gestores públicos, pelos funcionários públicos e pela sociedade. Você terá consciência que foi para o setor público para fugir da sazonalidade do setor privado. Essas sazonalidades são prejudiciais. No início você pensará que terá estabilidade e segurança. Você terá mais estabilidade e menos valorização, essa será a realidade.

Após esses 20 anos você ainda terá esperanças de que vai valer a pena, esperança de que as coisas podem mudar, que podem mudar para melhor. Então, Andrew, tenha um pouquinho mais de paciência, espere por aquilo que tanto irá almejar, espere que essas mudanças ocorram. É isso.

Adeus,

Andrew de 2020.

ANEXO C – CARTA 2 (Sidney)

Sidney,

Olá, sou eu, Sidney de 2020. Quero lhe contar um pouco sobre o seu futuro, sei que pode parecer um pouco estranho escrever para o meu eu do passado, mas preciso lhe falar algumas coisas.

Em 2014 você irá entrar no SAAE. Você escolherá o SAAE pelo fato de ser casado e pensará não somente em você, verá os benefícios que sua família pode ter. Você começará como um auxiliar, ajudante na manutenção de redes e passará por muitos setores ao longo dos anos. Você nunca terá muita escolha sobre o setor em que vai ficar, então terá que aceitar onde lhe colocarem. O fato de você ter nível superior nunca te beneficiará em nada dentro do SAAE.

Você terá vontade de assumir a vaga no SAAE e de continuar na área da Educação. Mas, lhe dirão que isso não é possível e você pedirá exoneração da Educação. Por favor, fique na Educação mesmo, lá pode ser melhor para você. Fique na Educação com 200 h/aulas e você evitará algumas doenças relacionadas ao trabalho no SAAE, evitará cair em alguns conflitos, evitará sofrer algumas perseguições. Irão tentar todo tipo de humilhação para provar o seu valor, você descerá ao nível mais baixo nas funções de trabalho da empresa. Você verá que nem todos visam o crescimento da empresa. Você sentirá saudade das crianças, professores, servidores e dos objetivos comuns que eram partilhados. Sentirá saudade de ser feliz.

Algumas atividades que você fará no SAAE serão: todos os serviços referentes à ligação de água, troca e aferição de hidrômetro, acompanhará o serviço do caminhão pipa. Também fará a ampliação de rede, trabalhará em conjunto com as pessoas dos projetos e fará serviço de cadastrado. Por duas vezes você irá trabalhar no setor do esgoto; irá para lá como um funcionário “emprestado”. Trabalhará na ETA Sumaré, fará limpeza na captação de água e na área externa. Trabalhará também no setor da limpeza, limpará banheiros, vasos sanitários, escritórios, irá capinar o mato que estará em volta da divisão operacional, cuidará do jardim do SAAE do Centro. Você, também, fará algumas manutenções de móveis e imóveis. Em 2020 fará 1 ano que você estará trabalhando no atendimento ao público, realizando atendimentos presenciais e online.

Em 2020 você não poderá voltar para a Educação, você terá problemas de saúde causados pelo trabalho no SAAE. Terá 3 hérnias de disco nas costas e 1 hérnia inguinal e seria muito difícil realizar o atendimento pelo SUS, então, você irá continuar no SAAE, com seu

plano de saúde para cuidar dessas enfermidades. Você verá que só valerá a pena sair do SAAE se você conseguir um concurso com os mesmos benefícios.

Sidney, assim que você começar a trabalhar no SAAE, perceberá que solicitar trabalhar em determinadas áreas ou serviços é algo que nunca será atendido. Além disso, se você demonstrar que não gosta de realizar algum trabalho isso será pior para você, pois deixariam você preso nesse setor. Por isso, você saberá que nunca dará certo pedir para ir para algum setor, então, você nunca irá pedir, o que você gosta ou não no SAAE nunca virá ao caso.

Desde o início você verá que as coisas são diferentes para quem tem parentes no SAAE e você não terá. Para essas pessoas será possível o benefício de escolher para onde quer ir e o que quer fazer dentro da empresa, pois elas terão alguém que fale por elas.

Se alguém tiver a intenção de castigar um servidor do SAAE, só terá efeito para aquele que castiga se o castigado reclamar. Enquanto o servidor demonstrar, ele será castigado. Você sentirá isso na pele. Sidney, irão te testar até que você se recuse e diga que não irá fazer determinado trabalho.

Quando você estiver no setor da limpeza confessará que não terá esperanças de sair de lá, não terá mais nem pretensão e nem sonho em mudar de setor. Você acreditará que sua situação só melhoraria se você sair do SAAE, se estudar para outro concurso. Você conhecerá a Lei do Arrependimento e se isso tivesse sido colocado para você de forma clara desde o início, você teria acesso a esse direito. Mas você verá que SAAE falhará nesse quesito.

No setor da limpeza você abdicará da gratificação de ajudante de manutenção de redes para preservar sua coluna. A gerência do setor te pedirá justamente o contrário quando disser que você deve capinar determinada área sozinho e, algumas vezes, fará trabalhos que deveriam ser para duas pessoas. Você saberá que se fizer isso ficará de cadeira de rodas, como o médico haverá alertado. Então, você irá negar e se devolverá para o setor da gerência de pessoas. Por conta disso, será visto como preguiçoso e vagabundo, com esse tipo de conceito é que você chegará no SAAE do centro.

Irá te colocar para trabalhar no setor da gerência de pessoas até que tomem uma decisão. Lá você desenvolverá um trabalho competente, não forçará a coluna e as pessoas ficarão satisfeitas com seu trabalho. Após três anos te trarão a proposta de trabalhar no setor do atendimento, mas para isso acontecer, você já terá revelado que não esperava mais nada do SAAE, uma pessoa se compadecerá e falará com o presidente. Você fará um bom trabalho, assim como terá feito na Limpeza, desenvolverá bem o atendimento online e surgirá a oportunidade de trabalhar no Vapt Vupt, que será seu setor em 2020.

Quando você for transferido para o setor do atendimento saberá que foi por mérito seu. Lá irão precisar de alguém que faça e conheça todos os serviços, que domine bem o programa e que seja atencioso no atendimento. Você será essa pessoa.

Sidney, no SAAE você irá se deparar com uma realidade de assédio moral, atitudes desumanas e rivalidades, principalmente, por parte das chefias. Você imaginará que isso ocorre, também, por falta de conhecimento do gestor ou do presidente da empresa, eles só descobrirão quando acidentes graves acontecerem.

Você sentirá isso na pele, mais uma vez. Você terá seu veículo sabotado diversas vezes. Quando estiver na Limpeza, verá que pessoas que ocupam o cargo de gerência irão pegar o lixo que você e seus colegas recolheram e jogarão em frente a copa. Esse tipo de assédio virá principalmente das pessoas em cargos de assessoria, próximas da gerência. Você irá encaminhar isso como um processo administrativo para a gerência de pessoas e será engavetado, será arquivado, será como se nunca tivesse existido. Quando você procurar saber atualizações desse processo te dirão que não sabem onde ele está e que você deve fazer novamente. Assim, você sentirá a impunidade.

Pensará que, por sorte, você se afastou do setor em que isso mais ocorria, pois você terá sofrido muito. Você irá querer que a situação fosse diferente, mas não terá esperanças de mudança. Irá querer que o SAAE mudasse, mas sentirá que isso será uma ilusão. Você sonhará em sair do SAAE algum dia. Pensará que se essa mudança ocorrer no SAAE será boa, se as pessoas se tornarem mais profissionais, será bom, mas caso não, você precisará de um plano B, C e D.

Sidney, você saberá que a vida é bem mais que o SAAE, gostará do seu trabalho. Você não poderá dizer isso, que gosta do seu trabalho, pois causará inveja e cobiça. Você aprenderá que não se poderá dizer tudo que pensa dentro desta empresa. Sidney, por favor, não fale nada, entre mudo e saia calado do SAAE. Não demonstre ideias novas e não demonstre sua opinião, nada disso será bem aceito. Sentirá a diferença entre trabalhar na Educação onde todos tinham um objetivo comum e trabalhar no SAAE no qual cada pessoa terá seu próprio objetivo e, às vezes, esses objetivos são divergentes e contraditórios. Entretanto, sentirá uma mudança quando chegar no setor do atendimento, sentirá que estão realizando um trabalho conjunto.

Tente se dedicar mais ainda para outros concursos, tente se esforçar mais ainda. Já que depois que você entrar no SAAE não poderá mais fazer isso, sentirá que o trabalho é cansativo e que aprisiona, então você não terá grande êxito nos estudos. Continue dizendo sempre para si mesmo que nunca se acomode em nada na sua vida. As coisas não irão cair nas suas mãos por merecimento, não no SAAE, você precisa olhar além do que te rodeia.

Sidney, você dirá que o SAAE pode não mudar. Isso não será pessimismo, será um pé na realidade. Para que uma empresa pública mude, todo contexto político nacional terá que mudar. Infelizmente isso poderá não acontecer tão cedo. Mas, um dia poderá mudar. É preciso pensar além disso. Você pensará que, talvez, o SAAE seja aquele barco que não tem vela, não tem motor, não tem leme e está à deriva, mas que ainda irá te salvar do risco de afundar, afundar no desemprego e na incerteza. Você verá que um dia todos irão sair do SAAE, será difícil pensar em uma aposentaria estando nesse trabalho. Por isso, você precisa ter uma perspectiva além do SAAE.

Ainda quero te dizer, cultive um sonho, Sidney. Um sonho de felicidade. Não será questão de quanto você ganhará em dinheiro, mas de apreço pela sua felicidade. Tente encontrá-la, ela pode estar além do espaço físico, tente encontrar dentro de si mesmo. Não deixe que aquilo que te incomoda domine os seus pensamentos, procure a felicidade nas pequenas coisas da vida, em um espetinho, uma cervejinha no final de semana, uma música, abraçando o seu cachorro. Não deixe que as coisas que te deprimem sejam maiores que aquelas que te trazem felicidade. É isso.

Adeus,

Sidney de 2020.

ANEXO D – CARTA 3 (Patrick)

Patrick,

Olá, sou eu, Patrick de 2021. Quero lhe contar um pouco sobre o seu futuro, sei que pode parecer um pouco estranho escrever para o meu eu do passado, mas preciso lhe falar algumas coisas.

Em 2014 você irá trabalhar no SAAE de Sobral, no setor de corte e religação que é vinculado à gerência de relacionamentos. Você terá estudado muito para o concurso, dirá para si mesmo que irá passar. Você imaginará que irá trabalhar no setor do corte, você simplesmente saberá disso, apesar de ter lido no edital que a vaga será de operador. Quando ocorrer a primeira reunião e disserem onde as pessoas estarão lotadas, você ficará na gerência de relacionamento, no corte. Você entrará no mês de abril e receberá um ou dois meses de treinamento. Alguns colegas que fizerem o treinamento contigo não irão fazer parte da equipe até o final e você irá se questionar se eles pediram para ser transferidos ou se será algo que já é costume do SAAE, uma transferência forçada.

Com o passar do tempo você verá que o trabalho nesse setor é complicado, é necessário desenvolver certa habilidade para comunicar às pessoas que haverá um corte de água em suas casas. Você irá se deparar com situações difíceis. Verá pessoas que realmente não terão como pagar a conta de água, pois ou pagarão a água ou farão outras coisas com o dinheiro, como comprar comida, pagar a conta de luz, comprar algo para os filhos, crianças pequenas. Terão casos difíceis e isso mexerá com seus sentimentos.

Você trabalhará somente nesse setor ao longo do anos, em 2021 ainda estará realizando as mesmas atividades: corte, religação, fiscalização de ligações clandestinas, manutenções e, algumas vezes, fará ligações novas de água, dependerá das demandas. No seu crachá sua função será “assistente de operações”, mas no edital do concurso que você fará estará que o cargo será “operador de sistema de água, esgoto e redes”. Por isso, você sempre terá dúvidas, mas te dirão que é o mesmo cargo e que é apenas uma questão de nomenclatura.

Entretanto, quando você analisar as funções qualificadoras do seu cargo, pelo edital do concurso que terá feito, verá que você deveria estar operando uma Estação de Tratamento de Esgoto, uma elevatória de esgoto ou uma estação de tratamento de água e não no campo. Perceberá que o seu lugar não deveria ser trabalhar em campo, no setor de corte e religação, mas desde o seu primeiro dia você será lotado na gerência de relacionamento e só fará esse serviço: manutenção de redes, corte, religação, vazamento, essas coisas. Você nunca terá

oportunidade de executar as funções do cargo para o qual você terá feito o concurso. Nunca terá a oportunidade de trabalhar em uma estação de tratamento ou mesmo de ver como funciona; irá visitar e terá amigos, mas nunca trabalhará nessa função, não terá a menor ideia de como será estar lá. Isso, entre outros fatores, será um dos principais motivos da desvalorização e da insatisfação dos servidores do SAAE. Você sentirá isso, esses desvios de função, essa insegurança, essa insatisfação e a desvalorização. Sentirá que algumas pessoas farão coisas para te atacar e te prejudicar e o desvio de função fará você lembrar o quanto se dedicou para o concurso, quantas expectativas criou e não se concretizaram, se sentirá desanimado e desmotivado. Irá guardar todos esses sentimentos e quando estiver em casa pensará em tudo isso, não conseguirá separar sua casa do seu trabalho.

Patrick, você verá seus amigos e colegas sendo transferidos por perseguições pessoais, isso não será diretamente com você, mas você não se sentirá bem e você se sentirá impotente diante dessas situações. Tudo isso dependerá dos gestores do SAAE, do presidente, do diretor, mas eles não irão se importar. A prefeitura saberá de tudo que ocorrerá e não tomará nenhum posicionamento, pelo contrário, tirará ainda mais os benefícios de quem trabalha no SAAE. Você sentirá que os comissionados e até os terceirizados serão mais valorizados que os efetivos e será complicado até para você conseguir expressar seus sentimentos e pensamentos. Você terá que se conformar, se for contra isso ocorrerão retaliações e irão encontrar formas de te prejudicar.

Apesar disso, você gostará do seu trabalho, se sentirá adaptado, acostumado às funções e ao trabalho, se sentirá até um tanto acomodado. Pode parecer contraditório, mas apesar de tudo, você gostará do seu trabalho, terá amigos e se sentirá bem trabalhando, se sentirá satisfeito. Mas sempre terá uma frustração guardada dentro de você e uma vontade de exercer seu verdadeiro cargo. Terá aceitado e se conformado com a situação, mesmo estando desviado da sua função original. Estará assim principalmente porque saberá que não adiantará de nada buscar mudanças. Irá procurar a gestão de pessoas, tentar conversar e explicar, mas te dirão que não poderão fazer nada a respeito, pois você já estará lotado nesse setor. Dirão que caso alguém, um gerente ou um responsável, precise e solicite, caso seja necessário, você poderá ser transferido. Será uma imposição e você terá que aceitar, te dirão que quando surgir uma vaga ou tiver alguma possibilidade, irão tratar dessa questão e verão qual será a melhor opção. Em 2021 você ainda estará esperando por isso.

Você sentirá que quando a transferência for para um lugar ruim, para um local que a pessoa não quer, isso ocorrerá de modo fácil e simples. Mas, quando a pessoa desejar ser transferida, surgirão muitas burocracias e dificuldades. A maioria dos servidores irá se queixar

disso, que não os transferem para locais em que se sentem bem e onde possam executar as funções dos seus cargos. Você verá isso cotidianamente, servidores trabalhando em funções que não tem nada a ver com os cargos, isso será comum. Verá que essa é uma cultura organizacional do SAAE, de desvio de funções. Mas você estará acostumado e gostará do seu setor. Ainda assim você sempre terá vontade de trabalhar realmente como um operador e executar as funções do seu cargo, você sonhará com essa oportunidade e acreditará que um dia será possível.

Você aprenderá que quando não estão satisfeitos com o trabalho de um servidor, existirão perseguições e “implicâncias”, isso será comum. Verá que a motivação principal para essas transferências será por questões pessoais, simplesmente para punir, agredir e afetar o servidor, de forma emocional e financeira. Inclusive, você não irá considerar isso como uma transferência em si, pois a mudança será feita verbalmente, sem comunicação interna, sem documentações, sem nenhuma explicação ou motivo. Você irá acreditar que essa é uma forma de não haver provas desses fatos, irão atacar até pessoas do sindicato. Tudo isso terá como propósito gerar insatisfação e desmotivação. Quando não gostarem de alguém irão isolar essa pessoa e em punição a pessoa será mandada para trabalhar no poço do rio, ficar lá sozinha. Outra forma de punição é enviar para trabalhar no setor de corte. O setor de corte será uma espécie de purgatório, será para punir as pessoas e, você não entenderá isso, pois sempre achará o corte um bom setor, apesar de tudo.

Você terá um parceiro de longa data nesse setor, mais de 5 anos, e com ele você passará por diversas situações, perigos e ameaças, verá o quão difícil será trabalhar no corte. Você estará sempre dentro da casa das pessoas, fazendo cortes ou retirando vazamentos. Explicará para as pessoas que a água delas vai ser cortada, mesmo que ela saiba da existência do débito, terá que presumir que elas não entendem, tentará convencer e receberá ameaças, haverá muitas barreiras. Irão te dizer que se você cortar a água você não sairá daquela casa, que trancarão as portas e você verá o que acontecerá. Outra pessoa te dirá que pertence a uma facção e irão “pegar” você e o seu companheiro. Sofrerá ameaças de pessoas armadas, te mostrarão a arma na cintura e empunharão facões. Até mesmo para realizar serviços de manutenção de esgoto ou vazamentos, algo que beneficiará a população, ainda assim será complicado, irão ameaçar você e seus colegas, irão roubar as ferramentas de vocês para que não realizem os serviços. Em alguns bairros nenhum servidor irá querer realizar serviços, por estarem sujeitos a diversos riscos. Quase todos os dias você e seus colegas terão histórias e situações novas e difíceis para contar. Essas situações serão repassadas para o gerente, o presidente, o diretor, mas nada será resolvido. Apesar disso, estarão sempre ressaltando que o maior patrimônio do SAAE é o

servidor, mas não demonstrarão nenhuma preocupação. Em algum momento irão cogitar a possibilidade dos servidores do SAAE irem à campo escoltados por alguma viatura da polícia ou pela Guarda Municipal. Mas você e seus companheiros saberão que isso será pior, pois já terão visto o que ocorreu com servidores do ramo da energia que tentaram a mesma coisa e tudo só piorou. Então, em alguns locais o serviço será suspenso, sem cortes, sem manutenções, por tempo indeterminado. Além disso, você verá que o regime político da empresa será desrespeitado e, muitas vezes, não será aplicado.

Patrick, outra coisa que irá dificultar muito o seu trabalho serão as ferramentas. Existirão ferramentas que será um risco carregá-las, principalmente durante o transporte, durante o trânsito e o deslocamento em campo, pode causar um acidente, ferir você e outras pessoas. Haverá uma bolsa no SAAE, você conversará com colegas veteranos e irá descobrir que há 20 ou 30 anos essas bolsas já existiam e eram modernizações. Perceberá que essa bolsa é inadequada para o transporte das ferramentas, que seria importante que providenciassem algo melhor. Até nisso você sentirá os riscos do trabalho. Algumas ferramentas básicas e importantes de trabalho sempre estarão em falta. Você e seus colegas irão reivindicar isso, o mínimo, um kit de ferramentas para o trabalho, vocês terão que improvisar com outros materiais para executar o serviço, fazer “gambiarras”. Você não entenderá isso e se sentirá revoltado algumas vezes por não poder e não ter condições mínimas para realizar os serviços. Algumas ferramentas que o SAAE providenciará já virão com defeito e serão inúteis, ficarão abandonadas no estacionamento. Alguns servidores até comprarão as próprias ferramentas.

Além disso, terá a questão do fardamento. Por muito tempo você e os outros não receberão fardamentos novos, até 2021 você estará com a mesma farda. Algumas vezes você irá trabalhar descaracterizado, irá com uma roupa comum e isso trará mais dificuldades. Até mesmo fardado você passará dificuldades, mas quando for descaracterizado, sem identificações que você é um servidor, a população não te deixará entrar nas casas e terão medo de você. Sua fardar irá molhar, irá rasgar, você só terá um kit de fardamento e terá que “se virar” com ele. Patrick, você irá comprar roupas parecidas com a do seu fardamento, fará uma adaptação. Irá mandar sua calça para costura diversas vezes e ganhará outra de presente de um servidor. Será difícil trabalhar assim. Somando todas essas coisas, perigos do campo, ferramentas, fardamento você terá uma mistura de sentimentos, sentirá na pele a incompetência da gestão do SAAE e você terá que aceitar, não terá a quem recorrer.

Apesar de tudo, como disse, você terá amigos e isso será sua motivação, isso te deixará mais tranquilo, saberá que pode contar com os seus colegas de trabalho. Sobre as pessoas da gestão, você não terá nenhum tipo de confiança nelas, elas não terão credibilidade. Essa gestão

que irá ditar as regras, a prefeitura colocará comissionados da confiança dela e organizará a estrutura do SAAE e, os efetivos que ficarão de forma mais permanente precisarão aceitar essas imposições, será uma conformação imposta.

Uma nova gestão entrará no poder público em 2021, o prefeito irá prometer uma modernização no SAAE. Você irá esperar e imaginar fardamentos e equipamentos novos, entenderá que haverá treinamentos e novas tecnologias, pois irá supor que modernização é tudo isso. Falarão que o SAAE será o órgão de saneamento ambiental mais moderno do país e que irão investir cerca de 50 milhões de dólares nessa modernização. Você irá esperar que isso melhore a situação do SAAE e dos servidores efetivos. Mas terá que esperar, pois isso será anunciado nesta época em que te escrevo. Em anos anteriores isso também será prometido, mas não terão recursos financeiros e nada irá mudar. No início desse mesmo ano surgirá a ideia de unir os servidores, formar uma comissão e levar as reivindicações e demandas para a direção do SAAE e em uma reunião com o prefeito. Você lembrará do tempo que o SAAE era reconhecido e premiado e que a realidade não será mais essa. Verá a oportunidade de melhorar o trabalho do servidor efetivo e pensará que o foco nos anos anteriores foram os comissionados e os terceirizados. Em 2021, durante uma reunião de um grupo chamado “Tecendo Laços”, você terá essa ideia para direcionar as demandas suas e dos seus colegas. O seu argumento para os responsáveis será que essas mudanças podem transformar o SAAE e a cultura da empresa, poderá deixar um legado político e para a sociedade de Sobral.

Patrick, em 2021 você terá se desfilado do Sindicato, terá se decepcionado e se desmotivado. Você entenderá que o Sindicato precisa de adeptos e da união dos trabalhadores, mas verá que ele não está representando nem os poucos filiados que possui. Você perceberá que a união dos servidores e a filiação será importante, será preciso começar uma mobilização para que as reivindicações sejam atendidas. Esperará que a situação se reverta em 2021 e que vocês consigam resolver o problema. Durante a mesma reunião do “Tecendo Laços” você e alguns colegas discutirão formas de modificar essa situação, inclusive surgirá a ideia de formar um sindicato exclusivo do SAAE. Alguns colegas irão reconhecer seu perfil de liderança e dirão que você deveria ser um representante sindical, mas você irá preferir postergar isso, ter um treinamento e observar outros que estarão nessa função.

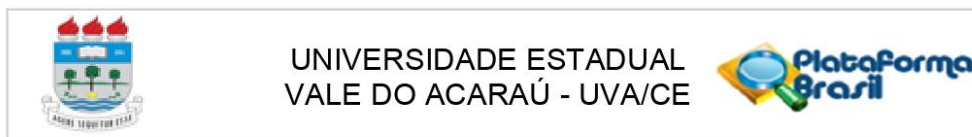
Patrick, ainda preciso te dizer, você criou uma expectativa grande demais em cima do concurso do SAAE. Você irá querer muito ser aprovado, sonhará com isso e será seu objetivo. Mas não abaixe sua cabeça, se mantenha firme, mesmo que as coisas não aconteçam conforme você planejará. Apesar de todos os problemas do SAAE, você ainda terá uma grande expectativa e terá várias decepções, mas seja corajoso, as coisas irão acontecer e vão dar certo.

Você pretenderá ficar um bom tempo no SAAE, mas se aparecer outra oportunidade melhor e que você tenha condições de passar, pode ir. Você esperará uma aposentadoria tranquila, uma vida mais tranquila, sem tantos problemas, diferente da que estará vivendo em 2021. Você irá se dedicar e se esforçar, continue fazendo sua parte como bom servidor. Espere e reze pela modernização, em 2021 haverá os 50 milhões de dólares, isso pode fazer as coisas mudarem, pode fazer o SAAE passar por um novo tempo e ser uma empresa nova de verdade. Patrick, você terá a intenção de ficar 20 ou 30 anos no SAAE, mas sabendo o que eu sei hoje, te digo e te aconselho, fique no máximo por 5 ou 6 anos. Estude e se dedique para que você possa fazer outro concurso e sair do SAAE o mais breve possível. É isso.

Adeus,

Patrick de 2021.

ANEXO E – PARECER CONSUBSTANCIALIZADO DO CEP



PARECER CONSUBSTANCIALIZADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: OFÍCIO E SAÚDE DOS TRABALHADORES DO SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO - SAAE DE SOBRAL

Pesquisador: Francisco Pablo Huascar Aragão Pinheiro

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 43898921.0.0000.5053

Instituição Proponente: Universidade Estadual Vale do Acaraú - UVA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.749.211

Apresentação do Projeto:

O estudo busca realizar um estudo quali- quantitativo para compreender como o trabalho afeta a saúde dos servidores do Serviço Autônomo de Água e Esgoto - SAAE de Sobral - CE, assim como os fatores psicossociais que surgem dessa relação. O processo ocorrerá em duas etapas: a primeira consiste em realizar um levantamento quantitativo sobre os afastamentos do trabalho por motivo de doença. Na segunda etapa, organizaremos grupos para iniciar as intervenções de promoção da saúde.

Objetivo da Pesquisa:

OBJETIVO PRIMÁRIO

O objetivo deste estudo quali-quantitativo, realizado em duas etapas, é compreender como o trabalho afeta a saúde dos trabalhadores do SAAE- Sobral, Ceará, assim como os fatores psicossociais que surgem dessa relação.

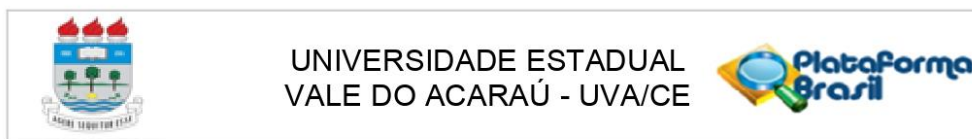
Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos e benefícios foram apresentados no projeto. As estratégias para redução dos riscos da pesquisa também ficaram claras.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Vide conclusões.

Endereço: Av Comandante Maurocélvio Rocha Ponte, 150
Bairro: Derby **CEP:** 62.041-040
UF: CE **Município:** SOBRAL
Telefone: (88)3677-4255 **Fax:** (88)3677-4242 **E-mail:** uva_comitedeetica@hotmail.com



Continuação do Parecer: 4.749.211

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos estão presentes e adequados.

Recomendações:

Recomendo aprovação do projeto, bem como o envio do relatório final da pesquisa para este CEP.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

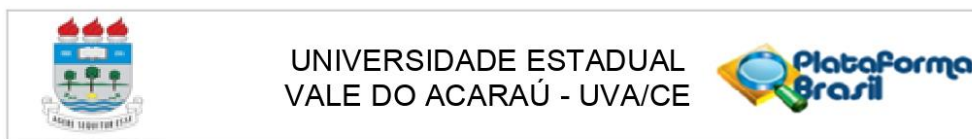
Projeto de pesquisa sem conflitos éticos.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1702098.pdf	14/04/2021 18:36:23		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	14/04/2021 18:35:42	NAYANA RIOS NUNES DA SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoTrabalhadoresSAAE.pdf	14/04/2021 18:34:45	NAYANA RIOS NUNES DA SILVA	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	18/02/2021 15:48:00	NAYANA RIOS NUNES DA SILVA	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	CartaDeAnuenciaUFC.pdf	18/02/2021 15:09:22	NAYANA RIOS NUNES DA SILVA	Aceito
Solicitação Assinada pelo Pesquisador Responsável	SolicitacaoAssinadaPeloPesquisadorResponsavel.pdf	18/02/2021 15:07:42	NAYANA RIOS NUNES DA SILVA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DeclaracaoDosPesquisadoresSAAE.pdf	18/02/2021 15:01:21	NAYANA RIOS NUNES DA SILVA	Aceito
Outros	ComprovanteAssinaturaProfessoraKeila.pdf	18/02/2021 14:56:12	NAYANA RIOS NUNES DA SILVA	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRostoAssinadaProfessoraKeila.pdf	18/02/2021 14:50:32	NAYANA RIOS NUNES DA SILVA	Aceito
Orçamento	DeclaracaoDeOrçamento.pdf	12/02/2021 15:58:08	NAYANA	Aceito
Declaração de concordância	DeclaracaoDeConcordanciaSAAE.pdf	12/02/2021 15:57:04	NAYANA	Aceito

Endereço: Av Comandante Maurocéllo Rocha Ponte, 150
Bairro: Derby **CEP:** 62.041-040
UF: CE **Município:** SOBRAL
Telefone: (88)3677-4255 **Fax:** (88)3677-4242 **E-mail:** uva_comitedeetica@hotmail.com



Continuação do Parecer: 4.749.211

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SOBRAL, 01 de Junho de 2021

Assinado por:
Luiz Vieira da Silva Neto
(Coordenador(a))

Endereço: Av Comandante Maurocélvio Rocha Ponte, 150
Bairro: Derby **CEP:** 62.041-040
UF: CE **Município:** SOBRAL
Telefone: (88)3677-4255 **Fax:** (88)3677-4242 **E-mail:** uva_comitedeetica@hotmail.com