

## ENQUANTO TODOS DORMEM: UM ESTUDO SOBRE O TRABALHO NOTURNO NA INDÚSTRIA

Marília Veríssimo Veronese<sup>1</sup>

Julice Salvagni<sup>2</sup>

### INTRODUÇÃO

O trabalho noturno é uma realidade inerente ao modo de produção capitalista, no qual a produtividade é exigência sempre crescente. Este artigo tem por objetivo geral compreender o processo e os efeitos do trabalho em turnos fixos noturnos em um grupo de trabalhadores da indústria. Parte-se de uma abordagem crítica, calcada na perspectiva da ideologia para John B. Thompson (2002): como o uso das formas simbólicas – um amplo espectro de ações e textos, imagens e discursos – é mobilizado para sustentar a exploração no trabalho.

Diferentes dimensões da dominação e exploração do trabalho estão entre os pontos enfatizados pelos estudos organizacionais críticos no Brasil (Misoczky & Amantino-de-Andrade, 2005; Paula *et al.* 2010). No caso deste estudo, tendo em vista a tendência de expansão da *sociedade 24 horas* (Moreno, Fischer &

---

<sup>1</sup> Doutora em Psicologia (Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Brasil). Professora Titular da Universidade do Vale do Rio dos Sinos. <http://lattes.cnpq.br/9561090934034324>. <https://orcid.org/0000-0002-3618-7079>. [mariliav@unisinos.br](mailto:mariliav@unisinos.br). Endereço para correspondência: Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Centro de Ciências Humanas, Área de Conhecimento e Aplicação de Sociologia, Ciência Política e Antropologia. Avenida Unisinos, 950, Cristo Rei, São Leopoldo, RS, Brasil. CEP: 93022-000, Caixa-postal: 275. Telefone: (55 51) 35908485, Ramal: 9125.

<sup>2</sup> Doutora em Sociologia (Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil). Professora Adjunta da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <http://lattes.cnpq.br/7637133791456415>. <https://orcid.org/0000-0002-6334-0649>. [julicesalvagni@gmail.com](mailto:julicesalvagni@gmail.com).



Rotenberg, 2003), realidade que vem se ampliando em um contexto em que as pessoas socializam, trabalham e se conectam em tempo integral, é relevante estudar aspectos específicos do regime de trabalho noturno. Seja por uma estratégia das empresas para aproveitamento da estrutura produtiva, seja por uma demanda de alargamento no horário do comércio e dos serviços, o trabalho noturno é uma realidade global e um fenômeno a ser compreendido pelas ciências sociais, de preferência tendo por base uma perspectiva interdisciplinar.

Este artigo aborda a especificidade dos processos psicológicos e sociais que ocorrem no âmbito do trabalho noturno no setor industrial, bem como alguns efeitos psicossociais importantes no trabalhador que nele se insere. Nesse sentido, remetendo ao conhecimento sobre os conflitos inerentes à prática laboral, tematizam-se as características dos processos de ordem psíquica, social e ideológica nesse contexto específico das organizações de trabalho e seus desdobramentos.

Parte-se de uma perspectiva crítica ao paradigma que sustenta o pensamento administrativo da Escola das Relações Humanas, o qual se caracterizou por propostas de humanização no tratamento dos trabalhadores e pela gestão da “motivação para a produtividade”. Para Tragtenberg (1974, p. 188), enquanto a Escola Clássica da Administração, fundada em Taylor e Fayol, pregava a “harmonia” pelo autoritarismo, Elton Mayo, fazendo o uso da psicologia comportamentalista, buscava converter “a resistência em problema de inadaptação, pela manipulação dos conflitos”. Tais práticas, embora bem-intencionadas, guardavam em seu bojo potencial violência, não sustentando o trabalho em bases de cooperação e de confiança, o que permitiria que fosse veículo de sustentação da saúde mental dos trabalhadores (Dejours, 1992; 1994; 1997; 1999; 2010; 2012).

A partir de uma pesquisa com trabalhadores da indústria, submetidos a jornadas fixas de trabalho noturno, das 22 às 6h, com folga rotativa, reflete-se sobre as

dificuldades associadas a esse regime de trabalho e possíveis soluções para minimizá-las, utilizando perspectiva crítica e reflexiva (Guareschi, 2003). O campo empírico foi constituído por duas fábricas localizadas na grande Porto Alegre, com a característica da produção funcionar 24 horas, sete dias por semana, alternando-se as equipes em regime de turnos. As equipes administrativas funcionavam somente em horário comercial; portanto, à noite, ficavam somente os funcionários da produção (de materiais de higiene num caso e tintas e solventes no outro).

O apoio material e psicossocial das empresas, no caso do trabalho noturno, é fator determinante para a manutenção da saúde e o atendimento dos padrões de “trabalho decente” (Boff, Gonçalves & Martins, 2021). Os horários e cargas de trabalho têm papel estruturante na organização temporal de sujeitos, organizações e sociedades. São mesmo considerados uma das dimensões chave das condições de trabalho, importando a quantidade e a qualidade do tempo disponível *fora* do trabalho, por serem fundamentais para a saúde em um contexto sociotemporal predominantemente diurno (Martins, 2023).

Sobre o trabalho noturno, a literatura aponta vários riscos à saúde a ele associados; um estudo com motoristas indica que “o impacto mais relevante encontrado no regime de turnos, em relação à saúde, foram problemas do sono” (Silva & Chaffin, 2014, p. 65). No que tange à questão gênero e trabalho no período da noite, é possível perceber nas mulheres “profunda inter-relação entre as atividades profissionais e a vida doméstica, frequentemente como geradora de impactos negativos à saúde” (Rotenberg *et al.*, 2001, p. 648). Como consequência do ritmo irregular, podem surgir sintomas de irritabilidade e depressão, caracterizando um desgaste mental significativo (Ribeiro & Lacaz, 1994). Estudos com grupos de trabalhadores industriais, em fábricas que empregavam ritmo de turnos, desaconselharam o trabalho noturno contínuo, pelos diversos prejuízos causados à saúde nesse regime laboral. (Rutenfraz, Knauth & Fischer, 1989).

Pesquisas sobre o trabalho noturno na área da saúde sustentam a necessidade de produzirem-se estratégias organizacionais que favoreçam os trabalhadores (dos Santos; Costa, 2016), apontando para a associação do trabalho noturno a mudanças na pressão arterial, tornando os/as trabalhadoras vulneráveis à ocorrência de eventos cardiovasculares (Pimenta & Assunção, 2015); relatam também ocorrência de distúrbios alimentares e prejuízos ao sono, entre outros (Coelho *et al.*, 2014; Sousa *et al.*, 2022; Santos, 2022). Outros estudos sobre *Night-shift work* (NSW) indicam que a atividade noturna pode contribuir para um perfil de risco adverso para doenças crônicas, variando conforme a idade em que o trabalho noturno foi ou é realizado (Ramin *et al.*, 2015). Ainda que este estudo não esteja circunscrito na área da saúde ocupacional, destacamos tais evidências para demonstrar que há uma série de possíveis agravos físicos que acometem os trabalhadores do turno noturno. Consideramos necessária, contudo, uma análise integrativa dos fenômenos psicossociais presentes no trabalho noturno, para além das consequências de cunho clínico, fartamente apontadas na literatura. Tais dados apenas reforçam a pertinência de estudos críticos direcionados ao trabalho noturno, pouco abordado enquanto temática nas pesquisas sobre as relações de trabalho contemporâneas no âmbito das ciências sociais.

## MÉTODO

A pesquisa que deu origem a este texto foi qualitativa e utilizou a *Hermenêutica de Profundidade*, proposta por John B. Thompson (2002), como delineamento metodológico. O autor busca na antiga tradição hermenêutica e nos trabalhos de Gadamer, Ricoeur, Heidegger e Dilthey, substratos para seus objetivos em termos de investigação social. Segundo ele, as formas simbólicas complexas demandam processos de compreensão e interpretação de cunho qualitativo, embora também ressalte a importância de análises formais estatísticas.

Thompson (2002) destaca o fato de que o mundo sócio-histórico não é apenas um *campo-objeto* que está ali para ser observado, mas também um *campo-sujeito* que

é em parte construído pelos sujeitos no curso rotineiro de suas vidas. Esses estão constantemente interpretando as ações, falas, imagens e acontecimentos ao seu redor e refletindo sobre eles; por isso o que se faz no trabalho de pesquisa é uma *reinterpretação*, uma *ressignificação* das formas simbólicas pré-interpretadas pelos sujeitos.

O ponto de partida sugerido é a interpretação da situação propriamente dita, do senso comum envolvido nos fenômenos, das opiniões e representações presentes – também chamada interpretação da *doxa*. Essa seria a hermenêutica da vida cotidiana; o próximo passo é uma análise sócio-histórica, capaz de revelar as condições e os contextos de produção, circulação e recepção das formas simbólicas e as regras e convenções a que os sujeitos estão submetidos nos seus espaços-tempo de vida. Finalmente, uma análise da ideologia, uma interpretação norteada pela busca dos modos de operação da ideologia, ou como as formas simbólicas são mobilizadas para estabelecer e sustentar relações assimétricas ou de dominação.

Em todas as etapas o interesse pela ideologia orienta a análise, no sentido de identificar as relações assimétricas que implicariam em injustiças e formas distintas de dominação. Com este compromisso, “interpretar a ideologia é explicitar a conexão entre o sentido mobilizado pelas formas simbólicas e as relações de dominação que este sentido ajuda a estabelecer e sustentar” (Thompson, 1998, p. 379).

A coleta de dados deu-se através da realização de grupos focais, técnica que se caracteriza por ser não-diretiva, obedecendo à dinâmica de discussão de um grupo sobre o tema proposto. Guareschi (1996) destaca que é justamente a interação grupal que produz os dados mais consistentes em termos de compreensão das relações sociais. Já Morgan (1988) defende que com essa técnica, pesquisadores aproximam-se das compreensões que os sujeitos têm dos seus tópicos de interesse.

A primeira autora realizou os contatos com ambas as empresas, à época engajadas em realização de campanhas de prevenção de acidentes de trabalho, que concordaram com a realização da pesquisa justamente por preocuparem-se com o turno da noite, considerado crítico em termos de riscos para acidentes.

A primeira etapa da coleta de dados deu-se em uma empresa de produtos de higiene, situada na grande Porto Alegre. Os dois grupos de trabalhadores da produção eram mistos (nove homens e sete mulheres) e os grupos focais com eles realizados tiveram a duração de setenta e cinco minutos, aproximadamente, com a participação de nove pessoas no primeiro encontro e sete pessoas no segundo. O segundo grupo foi composto por uma mulher e nove homens, todos trabalhadores do setor de produção de uma fábrica de tintas e solventes, situada próxima à capital gaúcha. Cinco participantes estiveram no primeiro encontro, que teve duração de 60 minutos, e outros cinco estiveram no segundo encontro, o qual durou 60 minutos. Nos dois casos, foi disponibilizada pela empresa uma sala para os encontros, com boas condições físicas para os encontros. Nas combinações prévias, pedimos aos gerentes - que haviam se disposto a convidar seus funcionários para a participação - que compusessem um grupo o mais plural possível: homens e mulheres, pouco e bastante tempo de trabalho na empresa, setores diversos etc. Conseguimos, então, compor grupos com essa composição, com idades variando entre 20 e 45 anos. Eram todos/as trabalhadores de *chão-de-fábrica*, operadores de máquinas e auxiliares, “peões”, como alguns se declaravam jocosamente. Portanto, em termos de composição de classe social, era um grupo relativamente homogêneo.

Como a técnica tem um caráter não-diretivo, não houve uma estrutura prévia na entrevista, que iniciou com um estímulo para que as pessoas dissessem “o que sentem, pensam e vivem em relação ao trabalho noturno, e o que ele significa em suas vidas”, tendo sido abordados vários temas, dentre os quais: Atividades desenvolvidas fora do âmbito do trabalho; Sentimentos relativos ao trabalho em si; Motivação pela escolha do trabalho noturno; Relacionamentos interpessoais no

âmbito do trabalho; condução dos processos dentro da empresa e em suas vidas pessoais, familiares e comunitárias.

Após concluídas as entrevistas grupais, a própria pesquisadora se encarregou de realizar as transcrições das falas dos participantes, tendo tido o primeiro contato com os dados, compartilhando e discutindo com a segunda autora. À atenta escuta do material gravado em arquivo eletrônico, seguiu-se a transcrição fiel das falas. Fomos intercalando a releitura das transcrições com a repetição das gravações, pois aí pudemos captar com mais acuidade os temas propostos, observando a construção, a retórica, as nuances (linguísticas, afetivas, ou quais fossem) que se apresentavam. A leitura era a princípio “flutuante”, intuitiva e, depois, mais sistematizada. Dessa forma, já houve uma sensibilização no que se refere ao surgimento dos temas, assim como uma atenção à natureza do discurso emergente (Bardin, 2008).

Seguindo na lógica thompsoniana, para realizar a análise formal, buscou-se entender as formas simbólicas como construções complexas que apresentam uma estrutura articulada, através de uma análise temática, baseada na proposta de Laurence Bardin (2008). De modo geral, analisou-se o modo como as pessoas vivem sua relação com o trabalho, sob a influência de um modo de produção, de uma divisão e de uma organização laboral, em arranjos específicos. Os nexos que emergem entre as variáveis empíricas e as construídas, ou seja, respectivamente os dados do texto e as inferências/interpretações, estabelecem uma dialética entre ambas as dimensões.

As técnicas de análise de conteúdo são múltiplas e, no dizer da autora, “arborescentes” ou seja: “atraem-se umas às outras, e, *à la limite*, não é possível esgotar o discurso” (Bardin, 2008, p. 80). Ou seja, busca-se uma compreensão de cunho semântico, que não procurará levar em conta necessariamente a quantidade de repetições de determinadas palavras ou frases. Por esta análise, qualquer fragmento de texto pode ser remetido a diversos temas que

contextualizem o cenário social do que foi falado, por exemplo. Fazer uma análise temática, portanto, “consiste em descobrir os ‘núcleos de sentido’ que compõem a comunicação e cuja presença pode significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido” (Bardin, 2008, p. 131).

## APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A partir do discurso dos trabalhadores, os conteúdos das entrevistas se agrupam em torno de eixos temáticos, que seriam as categorias principais, centrais ou básicas. Em torno desses eixos principais, vão se agregando e articulando as categorias resultantes, aquelas que agrupam as manifestações significativas e ricas de sentido explícito ou implícito.

Do discurso dos trabalhadores noturnos, emergiram dois eixos temáticos básicos, profundamente relacionados entre si, que seriam seu **Psiquismo** e seu **Corpo**. Tais categorias temáticas básicas (às quais denominaremos **eixos temáticos**) desdobram-se, interrelacionam-se, entrecruzam-se, interagem dialeticamente, em: **Sofrimento, Fadiga, Risco, Discriminação, Isolamento/Depressão, Falta de Reconhecimento, Pressão/Coerção/Medo, Desemprego/Emprego, Desgaste/Envelhecimento, Vivência do Tempo, Vida Social/Familiar/Amorosa, Remuneração, Identidade de trabalhador, Tranquilidade/Silêncio, Adaptar-se/Acostumar-se**. Optamos por apresentar categorias temáticas compostas em função de suas articulações no discurso dos sujeitos e da importância que as palavras assumem.

Podemos falar de um quadro geral de sentidos que tem como características marcantes a contradição e a ambiguidade em relação ao trabalho noturno. A noite, na percepção desses sujeitos, tem escuridão, mas também é estrelada. Seu sentimento pode ser assim metaforizado, por relatarem aspectos positivos e negativos da experiência.

Sofrimento, nesta análise, mostrou ter mais de um sentido. Pode referir-se ao sofrimento dos que perderam o trabalho (sujeitos às agruras do desemprego, fome, 'desgraça') e dos que trabalham, mas expostos a condições inadequadas, equipes reduzidas frente às exigências da tarefa, imposições de horário, ritmo, formação, qualificação, rapidez de aquisição de conhecimentos e ainda precisam estar sempre "motivados" para manter o emprego. A imagem de empresas modernas, automatizadas, competitivas e preocupadas com a qualidade de vida de seus funcionários nem sempre se mostra verdadeira, dos muros para dentro. Nos depoimentos que seguem, exemplificamos esse conteúdo:

Meu nome é P. , tô há três anos na noite... nós somos todos loucos aqui, quem trabalha à noite é louco, é difícil a noite!

De noite muda até o temperamento da pessoa, se a pessoa é calma, muda completamente, é o sono, é o cansaço, qualquer coisinha a gente se irrita. É, isso aumenta o risco de acidente.

Se tiver dois lá onde tu trabalha e tivesse que ter seis, pra eles não interessa, tem que fazer o mesmo trabalho, e bom igual. Eles querem produção, produção e produção. Alguém cobra deles.

Essas falas, vinculadas à categoria temática **Pressão/Coerção/Medo**, explicitam uma das fontes de sofrimento: vem das pressões por produção, feitas sobre auxiliares pelos operadores; sobre estes, pelos coordenadores; daí sucessivamente pelos gerentes, diretores e, finalmente, pelos acionistas, num efeito cascata cujos resultados em nível de psiquismo humano podem ser devastadores. O discurso dominante é que é preciso se submeter, para manter o emprego; afinal, são tantos desempregados, que aquele que tem vínculo laboral "pela CLT" tem de se sentir privilegiado/a.

Contudo, o sentido da ambiguidade presente na interpretação remete a um aspecto interessante: de que a noite, apesar das dificuldades, também pode significar um ambiente mais calmo, menos agitado.

De dia, tinha a relação com a chefia, até com as pessoas... não dava mais, eu queria escapar. Confusão, exigência, visita do chefe... Aí fui pra noite, é mais calmo, tem menos gente na firma. Ganha mais [referência ao adicional noturno, de 20% do salário]. Daí tudo bem... me acostumei. A gente tem que trabalhar pra viver, né?

Eu concordo quanto ao menor número de pessoas na noite... em função disso o turno da noite tem uma união maior, até o grupo, né, por ser mais reduzido... e eu me sinto melhor. Fica mais calmo, até.

Contudo, “a noite” fica afastada dos movimentos do dia, isolada da comunicação com os outros setores da empresa. Se há um problema qualquer na produção, logo o turno da noite é responsabilizado.

- No nosso setor mesmo, nós não temos contato com a chefe geral, passam semanas e semanas sem ver ela, sem ter como esclarecer alguma dúvida pessoal nossa, se quiser esclarecer alguma coisa tem que ligar durante o dia pra tentar encontrar ela na empresa, ou ficar de manhã até às 9 horas.

- Quando acontece de dar algum problema no contracheque, tu tem que ficar até às 10 horas, aí tu já fica mais irritado, aquele problema que era pequeno fica enorme. E tu também não aguenta mais de sono.

- Eu não sei o que é melhor pra mim, pro filho ou pra esposa...trabalhar de dia ou à noite? Eu tô pensando isso todo o santo dia...(pausa longa)
- E já chegaste a alguma conclusão?
- Não... mas se eu também for estudar, também quero, acredito que seria bem melhor trabalhar de dia e estudar à noite. Ver o filho.
- Meu nome é L., trabalho há três meses na noite e tô tentando me adaptar.
- E não vai conseguir... (risos de todos).

Assim, o trabalho noturno (a despeito de sua melhor remuneração) é percebido *também* como um empecilho à qualificação profissional, a qual é vista como ponte para uma vida melhor para si e para a família. Esta percepção deriva do discurso oficial predominante na empresa, de que a qualificação resultará em ascensão de carreira, o que nem sempre é verdade.

O preço pago pelo ganho extra (20 % sobre o salário) e pela maior tranquilidade devido à ausência da hierarquia e movimento do dia, minimiza as pressões (noite calma e bela), mas é composto pelo sofrimento e pelas agruras das demais dificuldades por eles vivenciadas (noite escura e isolada).

O trabalho noturno, a despeito da dimensão positiva, que ameniza os processos de sofrimento por um lado, mas não dá conta deles completamente, por outro, é mais mórbido à saúde psíquica do que o diurno. Isso, mesmo considerando as diferenças individuais, às quais Dejours (1994) alude, ressaltando que cada um/a é portador de uma história singular e, portanto, de diferentes competências psicológicas e físicas para fazer frente às pressões. Contudo, estas parecem atingir a todos em diferentes graus. Assim sendo, não existem indivíduos mais “aptos” para o trabalho à noite em contraponto aos que não o são, como se isso fosse apenas uma questão de seleção para o cargo. Essa premissa é falsa; há

aqueles que conseguem uma adaptação parcial, mas continuam sofrendo graves efeitos.

- O Seu J. [Diretor Industrial] parou na minha frente semana passada e disse: “Pô, mas tu envelheceu!” Em dois anos fiquei com o cabelo branco.

- Esses dias eu fui fazer uma hora extra de manhã e tinha um sol, eu fiquei que nem um morcego, não conseguia abrir os olhos.

É importante ressaltar que o que lhes agride o corpo, lhes agride o psiquismo, e vice-versa. Esses dois eixos temáticos básicos são a raiz de tudo o que implica o trabalho noturno em termos de efeitos na saúde de quem trabalha. Não há dissociação possível entre eles. Todas as instâncias da vida humana acabam envolvidas na organização do trabalho, que interfere na forma com que o sujeito convive com a família e com sua comunidade.

A contradição entre ter um emprego e assim poder prover sua família, ocupar um lugar social digno e ter uma identidade positiva (dada pela condição de *trabalhador honesto*), e o medo do desemprego, que é desencadeado pela pressão/coerção, pode gerar sentimentos de raiva e frustração perturbadores e fatores de risco.

- Quando cheguei aqui a vaga era pra noite mesmo. Eu fiquei 1 ano e 2 meses parado. Fazia os tal dos biscates, mas desempregado. Mas o cara tem que fazer alguma coisa, porque ficar em casa não é bem assim! Qual foi o horário que surgiu? Noite. Ora, vou pra noite mesmo. Fazer o quê?

- Bah, biscate é horrível, hem?

Em uma sociedade regida pelos valores do neoliberalismo (Dardot & Laval, 2017), o centro do mundo é o mercado, não os cidadãos. Nesse universo caótico que se lhes apresenta, o trabalho assume papel importante na constituição das identidades, pois é um “lugar” de ressignificação do caos, do abandono e da falta de acesso a direitos fundamentais. O “cada um por si”, tomado como natural, reproduzido no mundo do trabalho, fica, contudo, amenizado na trama de laços e interconexões que se engendra na situação de trabalho noturno.

A contradição é clara: o mesmo trabalho que lhes confere identidade positiva, que não está presente da mesma forma num desempregado que faz “biscates”, e lhes possibilita uma subsistência minimamente digna, é aquele que os/as afasta dos filhos, dos/das companheiros/as, das festas e reuniões sociais, causando isolamento e levando à depressão.

Impossível apresentar os eixos temáticos e as categorias sem tomá-los como complementares e interrelacionados, pois estão todos imbricados numa rede: a rede de relações que compõe a vida dessas pessoas. A alteridade singulariza, ou seja, a vivência social, familiar, amorosa e laboral, apresenta-lhes o “espelho” que lhes mostra seu lugar no mundo. Se o trabalho impede a vivência plena das outras dimensões, há um sofrimento específico advindo desse corte.

Na próxima seção, buscamos dar conta do último passo do método da Hermenêutica de Profundidade, a reinterpretação da ideologia. Trata-se de analisar as formas simbólicas que permeiam as práticas realizadas nas empresas, com foco no estabelecimento e manutenção de situações injustas de dominação.

## **REINTERPRETAÇÃO DA IDEOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

As relações de trabalho nas organizações podem se configurar como ideológicas quando se articulam para produzir, estabelecer e manter relações injustas de opressão ou dominação (Thompson, 1998). Elas estão presentes no panorama

produtivo das unidades fabris de trabalho investigadas, compondo uma categoria importante na construção, articulação e expressão da subjetividade humana nesses contextos, intimamente ligada à questão do poder exercido nas relações que ali se estabelecem.

Segundo Guareschi (1998), a sociedade torna-se cada vez mais “imaterial”, ou sustentada numa comunicação verbal e de imagens; portanto, simbólica, sendo a compreensão do campo simbólico fundamental para a análise das relações sociais. O conceito de ideologia utilizado por Thompson diz respeito ao uso das formas simbólicas para criar ou manter relações de dominação, como uma concepção crítica de ideologia. Tal conceito já possui intrinsecamente um sentido negativo, no qual o que é ideológico não serve para libertar e desenvolver o ser humano, mas para mantê-lo preso a relações assimétricas de poder. Nesse sentido, o poder não é entendido como capacidade, como acesso a recursos disponíveis, mas como uma prática assimétrica de dominação: uns utilizam-se de seu poder para expropriar poder de outrem, que pode ser de gênero, de comando hierárquico, exploração econômica etc.

Nas organizações investigadas, há um funcionamento que se refere à estratégia de operação da ideologia denominada *unificação*. No nível simbólico das práticas discursivas, todos são chamados de “colaboradores”, o que implica dizer que a hierarquia está sendo abolida, que relações mais democráticas se estabelecem etc. Todos os funcionários são unificados num grande grupo que constitui a força produtiva e gerencial da empresa. Tal afirmação é falaciosa, pois as grandes diferenças salariais, extensivas aos demais privilégios, ao recurso do poder, têm de ser dissimuladas para que o discurso “funcione”.

As formas simbólicas (dentre elas tais discursos) estão inseridas num contexto sócio-histórico específico, daí seu caráter contextual. Dependendo do contexto no qual são produzidas, recebidas e interpretadas, seu impacto será singular, pois os indivíduos servem-se dos recursos disponíveis para dar sentido às mensagens que

recebem. A história do sujeito, seu lugar no mundo, na sociedade, no processo produtivo, o grupo social a que pertence, tudo isso determinará o caráter hermenêutico da recepção das formas simbólicas e a adesão do sujeito a elas.

A ideologia é abordada aqui como uma prática passível de ser analisada e decodificada, o que pode vir a contribuir para que se revelem situações de desigualdade. Sendo assim, “discursos podem servir para sustentar relações de poder injustas, quando os conflitos são justamente abafados e a dialogicidade não é reconhecida, gerando uma prática que visa privilegiar certas pessoas ou grupos” (Guareschi, Roso & Amon, 2016, p. 560). Por outro lado, é exatamente no campo discursivo “que o conceito de ideologia se constitui como uma ferramenta analítica extremamente importante para a análise sociopsicológica da sociedade” (Guareschi, Roso & Amon, 2016, p. 560), o que torna este debate um aspecto ainda central na discussão do sentido do trabalho no contemporâneo.

No caso presente, identifica-se como um *modus operandi* da ideologia a *dissimulação* (Thompson, 2002); se as relações de dominação forem ocultadas, obscurecidas, negadas ou ignoradas, continuarão ampliando as desigualdades de poder. Por exemplo, o destaque à geração de mais empregos por vias do trabalho noturno não leva em consideração o fato de que a prática pode ser desfavorável à saúde física e mental dos sujeitos, legitimando o discurso de perda de direitos, porque *qualquer* trabalho seria melhor do que *nenhum* trabalho.

Sobre estas distintas formas de compreender o fenômeno, um entrevistado afirma: “Eu prefiro a noite, posso ver mais minhas filhas que estudam à noite também e é mais tranquilo. Eu gosto da noite” (Entrevistado 8). Contudo, após alguns minutos, relata: “Tem o problema do sereno, ninguém consegue ter boa saúde pegando o sereno da noite”. Assim, o discurso contraditório é parte da narrativa do sujeito que, ao verbalizar a sua situação, percorre sentimentos dos mais diversos, muitas vezes na elaboração de estratégias psíquicas de defesa, que

“têm importante papel na adaptação ao sofrimento no trabalho” (Dejours, 1999, p. 103).

Logo, a “precarização da precariedade” (Dejours, 1999, p. 51) representa a intensificação do trabalho e o aumento do sofrimento subjetivo, a neutralização da mobilidade coletiva contra o sofrimento, a estratégia defensiva do silêncio e a individualização advinda do efeito da ameaça de demissão, que exige a adaptação a qualquer preço.

No trabalho encontra-se um espaço subjetivo de elaboração de angústias, as quais originaram-se no curso do desenvolvimento psico-cognitivo. É na atividade laboral que, ao buscarem-se estratégias para lidar com o sofrimento, revive-se a esperança de encontrar um caminho criativo e com um sentido social útil e adequado. O “teatro” do trabalho cumpre uma função similar ao jogo/brincar infantil. Ali investem-se afetos e capacidades de aprendizagem. O estudo da psicodinâmica do trabalho, portanto, direciona-se à compreensão do sofrimento gerado pelo trabalho, sofrimento este que é um estado de luta do sujeito contra forças que o direcionam rumo à doença mental e com as quais se embate ao longo da vida (Dejours, 2010).

Nesta luta, o trabalhador elabora soluções originais que favorecem tanto a própria produção como também a sua saúde, caracterizando o sofrimento criativo. Em contrapartida, esse combate pode chegar a soluções diversas, podendo levar ao adoecimento físico e/ou mental, qualificando-se como sofrimento patogênico. Quando há uma possibilidade de consonância entre as representações simbólicas do sujeito e a realidade do trabalho, estaria caracterizada a ressonância simbólica, processo que torna o trabalho fonte de sublimação e possibilidade de promoção de saúde mental. Seria necessário um espaço público, não burocrático, construído pelos próprios trabalhadores, no qual são partilhadas satisfatoriamente a cooperação, a confiança e as regras comuns a todos (e democraticamente constituídas). Existindo, este seria um *espaço de fala*, da expressão coletiva e da

busca de mecanismos de transformação, ou seja, de produção de sentido. Se a organização do trabalho formal permitisse tais processos, poderia haver criatividade e prazer no trabalho, na construção coletiva de regras e sentidos compartilhados, mediados por uma racionalidade grupal.

Por outro lado, dificultando a construção desse processo, há uma profunda conexão da ideologia com a ideologia do produtivismo, do empreendedorismo e da empregabilidade na construção do “novo homem produtivo”, que responde às necessidades do capital (Alves, 2015). Essa ideologia alia-se às novas tecnologias para justificar a demanda pelo desenvolvimento de uma “gestão por competências”, que dá intensidade ao poder assimétrico e mascara as desigualdades sociais. Dessa forma, o sentido das formas simbólicas é mobilizado para a operação da ideologia, dissimulando os riscos e agravos à saúde presentes no gerencialismo. Este é conceituado como um conjunto de políticas e práticas de gestão a serem seguidas, um modelo de gestão típico do neoliberalismo, conduzindo os indivíduos a um fim único, voltado para a reprodução do capital. O modelo foi incorporado pelas empresas como panegírico para todos os seus problemas; tais normas legitimam um pensamento objetivista e utilitarista, produzindo uma representação do trabalhador como um recurso a serviço da empresa, a ser manejado de forma supostamente neutra e técnica, assim legitimada (Gaulejac, 2005; Pellizari & Carvalho Neto, 2019).

Trata-se de uma estratégia de racionalização: ao ser construída uma cadeia de raciocínio que justifica e defende essas opções como as únicas racionalmente possíveis, colocando quem se situa fora delas como atrasado, anacrônico, fora de seu tempo, *racionalizam-se e legitimam-se* tais técnicas. Para Antunes (2015a), entre o ideário da nova empresa com sua ideologia dos “times de trabalho” – encoberta por discursos patronais exortativos – e sua equação prática, existe um fosso, um descompasso, no qual os principais prejudicados são os trabalhadores.

Da mesma forma, há uma tendência à *universalização*, outro modo de operação da ideologia, pois ações que servem aos interesses de apenas alguns grupos sociais, geralmente os muito ricos, são apresentados como servindo aos interesses de todos, como se bastassem apenas esforço pessoal e dedicação individual para obter-se sucesso no mercado globalizado. Especificamente, é graças à ideologia gerencialista que “a gestão assume a forma de fetiche, angariando a adesão voluntária como substituta da sanção disciplinar” e desta forma, “os trabalhadores são seduzidos a contentar “a empresa”, realizando “o que a empresa pede” (Onuma, Zwick & Brito, 2015, p. 116).

Parte-se do entendimento de que a gestão capitalista é “um sistema de organização do poder” (Gaulejac, 2005, p 36), cuja interferência do sistema mundo é inegável. Para o mesmo autor, trata-se de organizações complexas, em rede, transnacionais e virtuais, operadas por sujeitos imersos simbolicamente na abstração do capital, cujas diretrizes são cunhadas na mobilidade, flexibilidade e instabilidade do trabalho. Assim, o gerencialismo é “uma ideologia que traduz as atividades humanas em indicadores de desempenho, e esse desempenho em custos ou benefícios” (Gaulejac, 2005, p 36), produzindo as entrelinhas do poder gerencialista, presente nas corporações multinacionais.

Thompson (2002) apresenta ainda o modo de operação da ideologia denominado de *eufemização*, no qual o uso da palavra serve para alterar sutilmente seu sentido, minimizando ou potencializando seu impacto. Chamar os trabalhadores de “colaboradores” ou “parceiros da produção” é um bom exemplo disso. A empresa acaba utilizando um *modus operandi* ideológico de unificação, quando conclama todos esses “colaboradores” a unirem-se em torno dos objetivos da produção e do lucro – dos quais não usufruem posteriormente. Outro exemplo é chamar desemprego e demissões em massa de “descontinuidade de permanência no trabalho” e término de direitos trabalhistas arduamente conquistados de “flexibilização do horário de trabalho”. Há, ainda, outros modos e estratégias, como o *expurgo do outro*. Na empresa, não recebe o mesmo tratamento, em nível

simbólico ou real, aquele “colaborador” que não “colabora” como deveria: adaptando-se rapidamente às normas da qualidade, investindo em desenvolvimento pessoal e aprendendo a trabalhar em equipe (quando todo o sistema empresarial e competitivo se centra no individualismo).

A aceitação social de uma situação específica tem por base acordos institucionais entre Estado e organizações privadas, mas são percebidas como se constituíssem resultados inevitáveis de um desenrolar aparentemente inexorável das relações econômicas e produtivas, esvaziando-se sua dimensão política e caráter sócio-histórico. A naturalização da própria conjuntura econômica parece pairar sobre toda a sociedade, através de uma lógica economicista, apresentada como inevitável, como fruto de um autoajuste do sistema, que a ciência econômica elucida, ao enunciá-lo.

Na concepção de Souza-Lobo (1991, p. 93), há “a ideia de uma ordem imutável na fábrica como na vida, a ideia de um destino, tem origem nas práticas cotidianas e dá sentido à experiência como resposta a essas práticas que se repetem, individual e coletivamente”. Por isso, é como se a organização tivesse já uma rotina estabelecida e consolidada, sem que haja espaços para mudanças nos padrões produtivos. Nessa mesma premissa, as relações interpessoais que se dão no âmbito da fábrica “não são vivenciadas de forma neutra, mas fundam e reforçam as noções de justiça e injustiça, dignidade e direitos através das quais trabalhadores e trabalhadoras se colocam como indivíduos” (1991, p. 103). Ou seja, essa estrutura organizacional é capaz de produzir modos de subjetivação e socialização, que vão passar a constituir quem trabalha e a maneira como as relações vão acontecer, sejam elas de obediência ou de resistência. Para a autora, levando em conta uma análise de gênero, as formas e motivos que desencadeiam a combatividade de operários e operárias também são distintos. Quer dizer, a fábrica não é uma organização homogênea, formada por um grupo unificado e integrado, se não que um conjunto de sujeitos plurais, ainda que submetidos pela mesma matriz de dominação ideológica.

Assim, a dominação vai se perpetuando, legitimada por formas simbólicas circulantes, inclusive nos veículos midiáticos de massa, diuturnamente, apesar da brutal violência que contém. Fígaro (2008) destaca a importância de observar as relações de comunicação no mundo do trabalho. Para ela, o que circula no âmbito do trabalho revela a complexidade e a construção cultural da vida real, capaz de produzir laços cotidianos entre pessoas de diferentes grupos sociais, valores e ideologias. Neste espaço contudo, as vozes que não existem para a organização são as dos trabalhadores.

Nesse contexto, as estratégias de defesa (Dejours, 1999) aparecem como possibilidade aos trabalhadores para conseguir suportar situações de exploração, em razão da dependência financeira que se cria com o trabalho, especialmente nas épocas de aumento do desemprego. Segundo a fala de uma trabalhadora “[...] estou de noite porque não tem outra oportunidade, não tem a opção de trabalhar de dia. Eu comecei aqui de dia, e depois a vaga que tinha era pra noite... e aquela história né, ou vai pra noite, ou vai pra rua” (Entrevistada 7).

No que se refere à vida cotidiana de trabalho dos sujeitos, relatam que nunca ter contato com os gerentes da empresa implica em maiores dificuldades para obter promoções e benefícios. Nas palavras do Entrevistado 8 “[...] quem trabalha à noite acaba ficando pra trás profissionalmente, porque não tem como tu te profissionalizar. O pessoal do dia tem uma pancada de oportunidades, ficam se qualificando, fazendo cursos e a gente tem que se sacrificar”. Os cursos e oportunidades ocorrem no turno diurno, excluindo quem trabalha sempre a noite. São relatados também problemas de comunicação e relacionados à gestão da segurança no trabalho, os quais costumam ser intensificados no período da noite (Moreno, Fischer & Rotenberg, 2003).

Sob este prisma, a classe-que-vive-do-trabalho (Antunes, 2008; 2013; 2015a; 2015b), despossuída dos meios de produção, vivencia aspectos sociais da nova morfologia do trabalho na produção de sentidos, que seguem as tendências de

verticalização, informalidade, flexibilização, trabalho temporário, precário etc. Assim, “os ramos mais tradicionais vêm dando lugar a formas mais desregulamentadas de trabalho, reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam através de empregos formais” (Antunes, 2013, p. 96).

Intensificando essa tendência, que já vinha se constituindo sob pressão dos monopólios, em 11 de novembro de 2017 entrou em vigor a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017<sup>3</sup>) que, entre outras mudanças, passou a autorizar de forma expressa a terceirização, o trabalho intermitente, a diminuição do intervalo de almoço, o fim da contagem como hora trabalhada para as horas de alimentação, higiene pessoal, troca de uniforme e estudo. Tais mudanças devem ter acentuado os efeitos potencialmente nocivos aos trabalhadores da noite, tornando-os ainda mais vulneráveis aos modos de exploração e precarização no trabalho, já que a proteção legal vai retraindo (Carvalho, 2018).

## **A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E SOFRIMENTO PSICOSSOCIAL**

Sobre a articulação entre saúde mental e trabalho, afirma Christophe Dejours: “quando se coloca face a face o funcionamento psíquico e a organização do trabalho, descobre-se que certas organizações são perigosas para o equilíbrio psíquico e outras não o são” (Dejours, 1992, p. 98). A partir dessa redefinição, esse campo de estudo aproximou-se da noção de subjetividade, questionando abordagens ligadas exclusivamente à nosologia psíquica, dando espaço para o lugar do trabalhador na sociedade como um elemento importante na análise das organizações e do trabalho. O questionamento de cunho social, histórico e político fomentou a pesquisa das necessidades e desejos humanos, já que mantém o

---

<sup>3</sup> Maiores informações podem ser acessadas no próprio documento, disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acessado em 22/03/2018.

compromisso com uma práxis transformacional, que vai muito mais além de mapear a realidade e tentar adaptar os sujeitos a ela.

Neste sentido, e a luz da psicodinâmica do trabalho, enfatiza-se que “em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora” (Dejours, 1994). O autor conceitua organização do trabalho como sendo a divisão efetiva do trabalho, o sistema hierárquico, o conteúdo da tarefa, as relações de poder, a distribuição das responsabilidades. Essa divisão tem grande impacto sobre a economia psíquica dos trabalhadores, que podem utilizar-se de mecanismos defensivos para tentar lidar com sua realidade. Já por condições de trabalho, entende as pressões físicas, químicas e biológicas ligadas ao posto de trabalho, aquelas que atingem o corpo dos trabalhadores, podendo causar desgaste e adoecimento. Na fala de um trabalhador “estou há três anos na noite... nós somos todos loucos aqui, quem trabalha à noite é louco, é difícil a noite” (Entrevistado 2). Essa narrativa remete ao fato de que o trabalho noturno tende a intensificar as pressões já existentes nos espaços de trabalho, merecendo assim uma categoria analítica própria, em que se possa sublinhar suas especificidades.

É na atividade laboral que, ao buscarem-se estratégias para lidar com o sofrimento (Dejours, 1999), revive-se a esperança de encontrar um caminho criativo e com um sentido social útil e adequado. Dejours (1994) afirma que a organização do trabalho se choca com o funcionamento psíquico do trabalhador, impossibilitando a consonância entre os desejos dos sujeitos e a organização do trabalho, emergindo desta forma o sofrimento. Neste sentido, conforme o Entrevistado 6: “isso aí é um conjunto, se tu dormir pouco tu rende menos, tu chega aqui todo doído, não tem rendimento. Se tu dormir bem tu não dá atenção pra família, mais aí tu chega inteiro. Aí tu tem que escolher..., ou tu vem quebrado pro serviço, ou tu dá atenção pra tua família”. O estudo da psicodinâmica do trabalho direciona-

se, então, à compreensão do sofrimento no trabalho, estado de luta do sujeito contra forças que o direcionam rumo à doença mental.

Não sendo os espaços de sublimação condizentes com as estruturas empresariais, o que há é uma intensificação do adoecimento físico e/ou psíquico, mecanismos defensivos rígidos, pouca criatividade, ambientes de trabalho desagradáveis e sufocantes que podem inclusive levar trabalhadores ao suicídio (Dejours, 2010). As relações de trabalho guiadas pelo poder gerencial podem levar a subjetividade “por caminhos tão insuportáveis que alguns trabalhadores acabam por se suicidar nos próprios locais de trabalho” (Dejours, 2012, p. 365).

Dejours destaca ainda a noção de fator humano, entendida como “falha humana” (1997). Supõe-se que as situações de trabalho são previsíveis, e que a intervenção humana “adequada” e “controlada” deveria resolver tudo; o que não sair a contento, é negligência, incompetência, ou seja, falha humana.

O autor, porém, argumenta que nem tudo é previsível no trabalho. Trabalho prescrito, para ele, é o conjunto de normas técnicas e regras de produção, as quais nunca são completamente exequíveis em suas determinações; e trabalho real é a realidade diária do trabalhador, na qual ele, de alguma maneira, subverte a ordem estabelecida, “dá um jeito”, para poder cumprir a prescrição da tarefa. Esse conjunto de decisões, coordenações que os/as trabalhadores/as articulam no seu dia a dia são inclusive importantes para a manutenção de um psiquismo relativamente equilibrado.

Pode referir-se ao sofrimento dos que perderam o trabalho (sujeitos às agruras do desemprego e provações dele derivadas) e dos que trabalham (expostos às condições inadequadas, equipes reduzidas frente às exigências da tarefa, imposições de horário, ritmo, formação, qualificação, rapidez de aquisição de conhecimentos) e precisam estar sempre “motivados” para manter o emprego.

O sofrimento daquele que trabalha é perceptível pela fala dos entrevistados “(...) é difícil trabalhar à noite pra quem tem família, é muito corrido, tu não consegue descansar, dorme pouco, tu...(suspiro). É vida de trabalhador, mesmo.” (Entrevistado 4). Essa dimensão do trabalho noturno retratada pelo trabalhador releva uma ênfase no sofrimento fisiológico e psicológico que a carência do sono provoca ao longo do tempo, sendo ainda intensificada no caso de trabalhadoras mulheres em muito dada a dupla jornada de trabalho (Rotenberg et al., 2001; Costa et al., 2018). Outro participante da pesquisa destaca que “De noite muda até o temperamento da pessoa, se a pessoa é calma, muda completamente, é o sono, é o cansaço, qualquer coisinha a gente se irrita.” (Entrevistado 6).

O sofrimento daquele que trabalha é revelado em contraponto ao discurso neoliberal, que parece reafirmar que a automatização substituiu o trabalho como tese central; portanto, este não suscita mais problema científico, dizendo respeito tão somente à execução (Dejours, 1999). O trabalho, afirma-se aqui, continua sendo categoria essencial, pois o trabalhador hoje empregado é sobrecarregado pela brutal diminuição das equipes (eufemisticamente chamada de “enxugamento”), vivenciando formas específicas de sofrimento que, no caso do trabalhador noturno, o aproximam de um sentimento de loucura.

Por sua vez, aqueles que perderam o emprego acabam fazendo “biscates”, “bicos”, trabalhando de forma temporária ou tornando-se vendedores ambulantes (camelôs, vendedores em trens, ônibus urbanos, metrô), mas continuam trabalhando de algum modo. Dejours (1999, p. 140) ressalta que “o capitalismo neoliberal continua fundamentalmente centrado na dominação do trabalho e na apropriação das riquezas que esse produz”. Para que tais afeitos não fossem sentidos de modo individual, seria necessário modificar a prática ideológica da distorção comunicacional, a qual nega o real do trabalho e alimenta-se na crença no sucesso dogmático das “novas tecnologias de gestão”, típica da ideologia gerencialista. Os obstáculos ao aparecimento das verdades do trabalho são impeditivos para que se elaborem de forma mais adequada os fatores geradores

de sofrimento. Participam dessa dinâmica todos os níveis hierárquicos da empresa, pois a precarização do emprego pressiona todos ao silêncio e à adesão ao sistema.

Todos esses processos sociais afetam diretamente a subjetividade dos do turno noturno, acarretando sofrimento psíquico e potencializando a intensificação dos acidentes de trabalho. Desta forma, faz-se necessário que as empresas se debrucem sobre os efeitos da fadiga em associação à alternância do ciclo vigília-sono, como a redução do estado de alerta e a dificuldade de concentração, ambos fatores que acentuam a vulnerabilidade para a ocorrência de erros e acidentes (Silva *et al.*, 2011). Estes aspectos costumam ser tratados como de única responsabilidade do trabalhador, que passa a acumular um repertório de imposições que tornam a atividade ainda mais estafante. Sobre isso, o Entrevistado 5 declara: “eu me preocupo bastante também nesta questão, porque quando eu chego muito cansado pode acontecer um acidente, acho que a gente desenvolve mais a capacidade de se cuidar... eu me preocupo muito com isso. Além da atenção que tem que dar pra família, a gente tem que se cuidar. Eu fico imaginando a esposa no outro dia em casa recebendo carinho de dois dedos”. Essa relação do corpo, aspecto acentuado pela perspectiva da psicodinâmica do trabalho, alinha-se com a noção da “corporeidade”, que é a forma como o corpo se constitui e é construído no mundo, engajando na relação com o outro (Dejours, 2022). No caso do relato acima, a relação com o corpo se dá tanto na dimensão do risco real de mutilação do corpo pelo trabalho, quanto pela emoção afetiva, do medo e do cansaço. Para Dejours (2022), esse corpo que vivencia a mais íntima relação com o outro, é o mesmo que é convocado a trabalhar, já que a subjetividade é una. Ao vivenciar experiências de medo, fracasso ou sofrimento no âmbito do trabalho, não será possível dissociar tais emoções de um afeto que mobilize o sujeito por inteiro.

Na área dos Estudos Organizacionais, Ferretti e Moreira (2022) enfatizam a importância de uma compreensão mais refinada do conceito de “corpo” em um

modelo teórico que enfatize as relações que se dão entre os sujeitos de uma organização e, também, dos trabalhadores com a gestão da organização. Eles sugerem que o corpo normalmente é concebido principalmente como um orgânico e somático, passível de dores e doenças, e que pode ser visto como objeto de controle, a ser alinhado com os anseios das organizações produtivas. Entretanto, Ferretti e Moreira (2022) sugerem que, para compreender plenamente as dinâmicas organizacionais, é necessário aprofundar a noção de corpo, indo além da mera percepção física, considerando as implicações simbólicas, emocionais e sociais. Isso implica em uma abordagem que veja o corpo não apenas como uma entidade biológica, mas como um elemento complexo que interage de múltiplas formas com as estruturas e expectativas organizacionais.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS: AS DIMENSÕES QUE EMERGIRAM DA ANÁLISE**

Nos depoimentos dos trabalhadores noturnos há um sentimento de desconsideração e “abandono” por parte da gerência da empresa e um vago sentimento de injustiça em relação a seus colegas “do dia”, que teriam acesso facilitado aos setores de apoio, de Recursos Humanos, Saúde Ocupacional, Formação etc. Isso mostra que há uma descompensação produzida pelo e no trabalho noturno que não costuma ser compensada ou reparada pelas organizações para além do adicional salarial (este mesmo em risco, com recente efetivação de reformas regressivas na legislação trabalhista).

Destacam-se, oriundas da análise, três dimensões como potencialidades de transformação das relações de trabalho nesse contexto: primeiramente, a *dimensão filosófico-epistemológica*, que leva a questionar valores éticos, saberes e práticas. A pesquisa revelou noções e práticas, das empresas em foco, que sustentam o paradigma dominante nas relações sócio laborais que, na linguagem de Thompson, são ideológicas. É preciso pensar em como superar noções quase social-darwinistas, tais como a de que os “mais aptos” devem sobreviver e triunfar,

de que a competição é “saudável” e de que uma “performance agressiva” é excelente no mundo dos negócios e na vida.

A *dimensão ética*, aquela em que há possibilidade de imaginar formas de intervenção alternativa nas organizações de trabalho, resgatando o potencial ético ao alicerçar-se neste. Estando relacionada às atividades combinadas de reflexão e crítica, a ética seria, segundo Dos Anjos, “[...]uma instância crítica e propositiva sobre o dever ser das relações humanas em vista de nossa plena realização como seres humanos” (Anjos *apud* Guareschi, 1998, p. 52). É um ideal a ser alcançado, uma construção permanente, sempre tendo por base a justiça, o foco no bem-estar social e a crítica ao instituído, que pode ou não ser ético, mas que sempre pode ser imaginado e praticado de modo ético.

A *dimensão da práxis* é consequência da reflexão ética permanente, pois produz intervenções diferenciadas em termos práticos. A intervenção visando à saúde do trabalhador pode ser implementada por profissionais da saúde nas organizações, a exemplo da formação de grupos de discussão, como espaço público de sugestões, críticas e encaminhamento de problemas, não por chefias somente, mas pelo grupo como um todo. Criar meios de comunicação interna, informação e *feedback*, explicitação das dificuldades vividas na atividade real do trabalho e, principalmente, na tomada de ações para minimizá-las.

Pensou-se também na possibilidade de providenciar a permanência de serviços de saúde física e psicológica no turno da noite. Tal ação nos parece vital para que sejam oferecidas aos trabalhadores condições dignas de trabalho. As organizações de trabalho precisam levar em consideração o fato de que há evidências, como as apontadas neste estudo, de agravantes psicossociais à saúde física e mental dos trabalhadores e trabalhadoras do turno noturno. Há aspectos subjetivos que são produtos das já muitas tratadas formas de exploração inerentes aos processos produtivos capitalistas, mas também há consequência relacionadas à saúde ocupacional que não podem ser ignoradas. Essas duas dimensões, ainda

que muitas vezes tratadas em estudos cuja base epistemológica é distinta, precisam ter canais de aproximação, inclusive para que se tenha em mente práticas de regulamentação da atividade noturna com possibilidade de mitigação dos efeitos laborais. Uma vez sentindo-se efetivamente amparados, trabalhadores certamente modificariam suas relações entre si e com seu entorno. Comprometimento e engajamento modificam o pensar humano, complexificam a relação do sujeito com seu ambiente social. Percebendo-se como ator social, com voz e vez, com um papel significativo a desempenhar, a apatia tende a desaparecer e a ser substituída por uma tendência maior à ação propositiva.

Não há receitas prontas, somente possibilidades. Não obstante, identificar os elementos disciplinadores, de controle e de poder pensados e enraizados nos processos de trabalho implica na capacidade pensar as formas de transgressão das normas, nas possibilidades políticas que surgem acerca do debate (como a maior valorização da categoria profissional em questão, implementação de programas adequados de saúde e segurança no trabalho etc.) e em intervenções que viabilizem a criação de novas formas do trabalho.

Quando há uma possibilidade de consonância entre as representações simbólicas do sujeito (desejos, aspirações etc.) e a realidade do trabalho, estaria caracterizada a ressonância simbólica, processo que torna o trabalho fonte de sublimação e saúde mental. Para isso, seria necessário um espaço público, construído pelos próprios trabalhadores, no qual são partilhadas satisfatoriamente a cooperação, a confiança e as regras comuns a todos (e democraticamente constituídas). Contudo, aqui se entende que este ambiente não será possibilitado por uma organização de trabalho convencional, já que nessa costuma imperar um discurso gerencialista que induz à ideologia dominante, que reforça a aceleração produtiva a qualquer custo. No trabalho noturno, os espaços são ainda mais reduzidos e distantes dos eixos de poder organizacional (presentes na empresa apenas durante o dia) distanciando os sujeitos das possibilidades de dialogar sobre as suas condições de trabalho com quem poderia modificá-las.

A prática ideológica da distorção comunicacional, a qual nega o real do trabalho e alimenta-se na crença do sucesso dogmático das “novas tecnologias de gestão” para resolver os problemas é uma dinâmica presente todos os níveis hierárquicos da empresa. É claro que essa pressão não é exercida a todos de forma idêntica, se não que se produz com maior intensidade em grupos de trabalhadores, a depender do cargo e das questões identitárias. Entretanto, as estratégias de exploração presentes no âmbito das organizações produtivas são próprias do capitalismo. Com o avançar dos processos contemporâneos de gestão, a precarização do emprego e as exigências de competência profissional e aperfeiçoamento continuado pressionam todos ao silêncio e à adesão ao sistema como se apresenta.

Em nível temático e em âmbito ideológico, pode-se pensar que se não forem alterados os fundamentos das práticas de gestão do trabalho nas empresas, se não houver um espaço de discussão e uso da palavra, se as distorções comunicacionais não cederem lugar à clareza na explicitação das dificuldades e eventuais injustiças, não será possível que as organizações produtivas almejem ser um espaço de produção de cidadania, saúde no trabalho e interações sociais satisfatórias, além da alegria de estar vivo e atuante, em ação/reflexão/interação constantes.

Ao considerar as possibilidades da dialética entre cultura, ideologia e poder, sempre haverá espaço para transformações, pois onde há contradições, não há linearidade, e, portanto, pode haver mudanças. As ações humanas, enquanto possíveis atos contestatórios e construtivos, são potenciais espaços de resistência à ordem vigente. Há, portanto, brechas no poder hegemônico para transgredir (no sentido positivo que a palavra assume, de superação) a ordem perversa estabelecida, tratando de estimular a mudança dentro das organizações. Deve-se considerar, portanto, as especificidades do trabalho como é o caso da atividade realizada em turno noturno, podendo-se ainda desdobrá-lo, em estudos

futuros, com ênfase em categorias hoje centrais às ciências sociais, como gênero, raça-etnia e classe social.

## REFERÊNCIAS

Alves, Giovanni (2015). *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo.

Antunes, Ricardo (2015a). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.

Antunes, Ricardo (2015b). *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo.

Antunes, Ricardo (2013). A nova morfologia do trabalho. *Revista Jurídica Centro Universitário UniSEB*, 3(3), 93-102.

Antunes, Ricardo (2008). Desenhando a nova morfologia do trabalho: As múltiplas formas de degradação do trabalho. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 83, 19-34.

Bardin, Laurence (2008). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Boff, Jamila, Gonçalves, Júlia, & Martins, Lara B. (2021). Trabalho noturno e suporte organizacional: entrevistas com trabalhadores de uma indústria gráfica. *Revista de Psicologia da IMED*, 13(1), 105-123.

Carvalho, Anna C. O. & Lessí, Inês F. P. (2018): Reforma trabalhista no Brasil: avançando para o passado. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Recuperado em 24 agosto 2024, de: <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/08/reforma-trabalhista-brasil.html>.

Coelho, Martina P. , Pinto, Olaine O., Mota, Maria C., & Crispim, Cibele A. (2014). Nutritional damages and disturbances in the sleep pattern of nursing workers/Prejuícos nutricionais e alterações em los patrones de sueño de los trabajadores de Enfermería. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 67(5), 832-842.

Costa, Wesley R., Belo, Raquel P., Sales, Mayara S., Sales, Igor C., Rodrigues, Pollyana, N. V. (2018). Trabalho noturno: seus efeitos na saúde dos trabalhadores da área de saúde na cidade de Parnaíba-PI. *Revista Perspectivas Online: Humanas Sociais & Aplicadas*, 8(21), 37-50.

Dejours, Christophe. (2022). *Trabalho vivo, v. 2: Trabalho e emancipação*. São Paulo: Blücher.

Dejours, Christophe (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, 17(3), 363-371.

Dejours, Christophe (2010). *Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal*. Recuperado em 12 julho, 2014 de: <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>.

Dejours, Christophe (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.

Dejours, Christophe (1997). *O fator humano*. Rio de Janeiro: FGV.

Dejours, Christophe (1992). *A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.

Dejours, Christophe, Abdouchecheli, Elisabeth, & Jayet, Christian (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

Ferretti, Marcelo G. & Moreira, Luiz E. Vasconcelos. (2022). Em defesa da consideração do corpo erógeno nos Estudos Organizacionais. *Revista de Administração de Empresas*, 62(4), e2021-0094.

Figaro, Roseli (2008). O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. *Organicom*, 5(9), 90-100.

Gaulejac, Vicent (2005). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias e Letras.

Guareschi, Pedrinho A. (2003). Pressupostos metafísicos e epistemológicos na pesquisa. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16(2), 245-255.

Guareschi, Pedrinho A. (1998). Ideologia. In Maria G. C. Jacques, G.C., Marlene N. Strey, Nara M. G. Bernardes, Pedrinho A. Guareschi, Sérgio A. Carlos, & Tânia M. G. Fonseca (Orgs). *Psicologia social contemporânea* (pp. 89-103). Petrópolis: Vozes.

Guareschi, Pedrinho A. (1996). A ideologia: um terreno minado. *Psicologia & Sociedade*, 2(8), 82-94.

Guareschi, Pedrinho A., Roso, Adriane, & Amon, Denise (2016). A atualidade das teorias críticas e a revitalização da categoria analítica “ideologia” na Psicologia Social. *Psicologia & Sociedade*, 28(3), 552-561.

Hall, Stuart (2000). *A identidade cultural na pós-modernidade* (4a ed). Rio de Janeiro: DP&A.

Lin, Xiaoti, Chen, Weiyu, Wei, Fengqin, Ying, Mingang, Wei, Weidong, & Xie, Ziaoming (2015). Night-shift work increases morbidity of breast cancer and all-

cause mortality: a meta-analysis of 16 prospective cohort studies. *Sleep Medicine*, 16(11), 1381-1387.

Martins, Rúdi (2023). *Influência do trabalho noturno e por turnos na saúde psicossocial dos trabalhadores: o caso dos operadores de lavaria de uma empresa da indústria extrativa*. Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Beja, Beja, Portugal.

Misoczky, Maria C. & Amantino-de-Andrade, Jackeline (2005). Uma crítica à crítica domesticada nos estudos organizacionais. *Revista de Administração Contemporânea*, 9(1), 193-210.

Moreno, Cláudia R. C., Fischer, Frida M., & Rotenberg, Lúcia (2003). A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. *São Paulo em Perspectiva*, 17(1), 34-46.

Morgan, David (1988). *Focus groups as qualitative research*. London: Sage.

Onuma, Fernanda M. S., Zwick, Elisa & Brito, Mozar. (2015). Ideologia gerencialista, poder e gestão de pessoas na administração pública e privada: uma interpretação sob a ótica da análise crítica do discurso. *Revista de Ciências da Administração*, 17(42), 106-120.

Paula, Ana P. P., Maranhão, Carolina M. S. A., Barreto, Raquel O., & Klechen, Cleiton F. (2010). A tradição e a autonomia dos estudos organizacionais críticos no Brasil. *Revista de Administração de Empresas*, 50(1), 10-23.

Pellizari, Kelly & Carvalho Neto, Antonio (2019). O fator econômico e as relações de força e poder no discurso gerencialista. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 6(15), 292-324.

Pimenta, Adriano & Assunção, Ada Á. (2015). Night work and hypertension among professionals nursing of Belo Horizonte city. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 14(3), 1211-1219.

Ramin, Cody, Devore, Elizabeth E., Wang, Weike, Pierre-Paul, Jeffrey, Wegrzyn, Lani R., & Schernhammer, Eva S. (2015). Night shift work at specific age ranges and chronic disease risk factors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 72(2), 100-107.

Rotenberg, Lúcia, Portela, Luciana F., Marcondes, Willer B., Moreno, Cláudia, & Nascimento, Cristiano P. (2001). Gender and night work: sleep, daily life, and the experience of night shift workers. *Cadernos de Saúde Pública*, 17(3), 639-649.

Ribeiro, Herval & Lacaz, Francisco (1994). *De que adoecem e morrem os trabalhadores*. São Paulo: DIESAT.

Rutenfranz, Joseph, Fischer, Frieda, & Knauth, Peter. (1989). *Trabalho em turnos e noturno*. São Paulo: Hucitec.

Santos, Andréia A. & Costa, Otávia R. S. (2016). Quality of life at work of the nursing professionals who work on the night shift in a teaching hospital in the south of Minas Gerais. *Revista Ciências em Saúde*, 6(1), 43-51.

Santos, Daniel, Meira, Alberto T. B., Freitas, Alex S., Albano, João P. A., Mendonça, Helder K. G., Rezende, Daniel A., Carlo, Shéli C., & Barnabé, Anderson S. (2022). Influência do sono na qualidade da dieta de trabalhadores da área da saúde do período noturno: uma revisão bibliográfica. *Research, Society and Development*, 11(13), e503111335655.

Silva, Emerson C. G., Chaffin, Rogério A., Silva Neto, Valdo C., & Siqueira Júnior, César L. (2014). Impactos gerados pelo trabalho em turnos. *Perspectivas OnLine*, 4(13), 265-86.

Silva, Rosângela M., Beck, Carmen L. C., Magnago, Tânia S. B. S., Carmagnani, Maria I. S., Tavares, Juliana P., & Prestes, Francine C. (2011). Trabalho noturno e a repercussão na saúde dos enfermeiros. *Escola Anna Nery*, 15(2), 270-276.

Sousa, Maria T. O., Poty, Nalma A. R. C., Morais, Fernanda F., Poty, Josefa A. C., Cunha, Barbara J., Faray, Carina S., Bezerra, Cristiane V., Caminha, Jéssica M., Santos, Shelma F., & Santana, Marta S. (2022). Trabalho noturno e as repercussões na saúde dos trabalhadores de enfermagem. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 15(11), e11219.

Souza-Lobo, Elizabeth (1991). *A classe operária tem dois sexos*. São Paulo: Brasiliense.

Souza, Yeda S. (1998). Organizações, Processos de Mudança e Desafios para a Psicologia Organizacional. In Yeda S. & Maria L. T. Nunes (Orgs.). *Família, organizações e aprendizagem – ensaios temáticos em psicologia* (pp. 169-194). Porto Alegre: PUCRS.

Thompson, John B. (2002). *Ideologia e cultura moderna – teoria social crítica na era dos meios de comunicação de massa*. Petrópolis: Vozes.

Tragtenberg, Maurício (1974). *Burocracia e ideologia*. São Paulo: Ática.

## ENQUANTO TODOS DORMEM: UM ESTUDO SOBRE O TRABALHO NOTURNO NA INDÚSTRIA

### Resumo

Este artigo analisa o trabalho noturno, enfocando algumas dimensões psicossociais da experiência do trabalhador que nele atua. Os principais articuladores teóricos da análise são a Teoria da Ideologia e a Psicodinâmica do Trabalho. A partir de uma pesquisa empírica realizada com trabalhadores da indústria, submetidos a jornadas fixas de trabalho noturno, das 22 às 6h, com folga rotativa, reflete-se sobre as dificuldades associadas a esse regime de trabalho e possíveis soluções para minimizá-las, utilizando perspectiva crítica e reflexiva e propondo ao final três dimensões centrais: a filosófico-epistemológica, a ética e a da *práxis*.

### Palavras-chave

Trabalho noturno. Psicodinâmica do Trabalho. Teoria da Ideologia. Sofrimento Psicossocial.

## **MIENTRAS TODOS DUERMEN: UN ESTUDIO SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO EN LA INDUSTRIA**

### **Resumen**

Este artículo analiza el trabajo nocturno, centrándose en algunas dimensiones psicosociales de la experiencia del trabajador. Los principales articuladores teóricos del análisis son la teoría de la ideología y la psicodinámica del trabajo. A partir de una investigación empírica realizada previamente con trabajadores de la industria, que se sometieron a horarios de trabajo fijos por la noche, de 22 a 06 h, con tiempo de rotación libre, se busca reflexionar sobre las dificultades asociadas con este régimen de trabajo y las posibles soluciones para minimizarlas, utilizando perspectiva crítica y reflexiva y finalmente proponiendo tres dimensiones centrales: la filosófica-epistemológica, la ética y la praxis.

### **Palabras clave**

Trabajo nocturno. Psicodinámica del Trabajo. Teoría de la Ideología. Sufrimiento psicosocial.

## WHILE EVERYONE SLEEPS: A STUDY ON NIGHT SHIFT WORK IN INDUSTRY

### Abstract

This article analyzes the night shift work, focusing on some psychosocial dimensions of the worker's experience. The main theoretical articulators were Theory of Ideology and Psychodynamics of Work. Based on previous research, carried out with workers who work in fixed night shifts, from 10:00 pm to 6:00 am, we sought to reflect on the difficulties associated with this work regime and possible solutions to minimize them. Using a critical and reflexive perspective, we propose three central dimensions: the philosophical, the ethical and the *praxis*.

### Keywords

Night work. Psychodynamics of Work. Theory of Ideology. Psychosocial suffering.

## CONTRIBUIÇÃO

### **Marília Veríssimo Veronese**

A autora declara ter tipo contribuição principal na coleta de dados e equânime nas etapas de financiamento, concepção, teorização, análise e conclusão desta contribuição.

### **Julice Salvagni**

A autora declara ter tipo contribuição secundária na coleta de dados e equânime nas etapas de financiamento, concepção, teorização, análise e conclusão desta contribuição.

## CONFLITOS DE INTERESSE

As autoras declaram não haver conflitos de interesse.

## PROCEDIMENTOS ÉTICOS

As autoras declaram que foram observados os princípios e preceitos éticos que norteiam a pesquisa com seres humanos no estudo que serviu de base para esta contribuição.

## AGRADECIMENTOS

-

## COMO CITAR

Veronese, Marília V. & Salvagni, Julice (2024). Enquanto todos dormem: um estudo sobre o trabalho noturno na indústria. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 11(32), 834-872.