

# **SUJIDADE PRESENTE E INVISIBILIDADE RESULTANTE: PRODUÇÃO DO DESGASTE DE TRABALHADORES EM UMA LAVANDERIA HOSPITALAR**

**Renata da Silveira Borstmann<sup>1</sup>; Marcus Vinicius Castro Witczak<sup>2</sup>**

## **RESUMO**

Este escrito consiste em uma produção teórico-analítico, a partir das vivências no Estágio de Psicologia no Setor de Desenvolvimento Humano. Questões como a invisibilidade e a falta de reconhecimento no trabalho, mostram-se evidente nas observações realizações no Setor da Lavandeira de um Hospital. Aquele trabalho que não é assistencial, que não possui relações entre o cliente/paciente não é visto, lembrado, enfim, reconhecido. Diante disso, realizamos uma discussão acerca do que este não reconhecimento suscita nestes trabalhadores. Este trabalho considerado “desqualificado”, portanto, produz sofrimento e desgaste mental.

**Palavras chaves:** invisibilidade; reconhecimento; desgaste mental

## **Introdução**

A organização do modo de produção capitalista trouxe grandes e profundas transformações ao mundo do trabalho, podendo este ser fonte de prazer e realização, quanto produção de sofrimento e adoecimento. Discutiremos estas relações a partir de vivências em estágio no setor de Desenvolvimento Humano de um hospital, onde questões referentes ao sofrimento e adoecimento no trabalho nos mobilizaram.

Numa sociedade em que o nível de consumo de bens materiais é o que determinará o posicionamento de cada participante nas classes socioeconômicas, aqueles trabalhadores que executam tarefas imprescindíveis, mas assumidas como uma categoria inferior (que possui diversas causas e varia de acordo com os diferentes contextos em que estão inseridos), geralmente são despercebidos como seres humanos. Estes são, muitas vezes, considerados apenas como “elementos” que executam trabalhos em que um membro das classes superiores não se submeteria. Esse tipo de ocupação gera uma invisibilidade social, pois o que não é reconhecido socialmente não existe.

Nas instituições hospitalares isto se mostra bastante evidente. Aquele trabalho que não é assistencial, que não possui relações entre o cliente/paciente não é visto, lembrado, enfim, reconhecido. Este trabalho teve como objetivo analisar os efeitos que este tipo de trabalho suscita nos funcionários do setor da lavandeira de um Hospital da região central do estado do Rio Grande do Sul. Ressalta-se que a lavanderia é de extrema e fundamental importância para o bom funcionamento dos hospitais, sendo esta responsável pela higienização e distribuição das roupas.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul. E-mail <renatasborstmann@mx2.unisc.br>

<sup>2</sup> Orientador do trabalho. Professor e chefe de departamento de Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul; Doutor em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul; Mestre em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. E-mail: <marcus@unisc.br>

## **Procedimentos Metodológicos**

Partindo do pressuposto de que a realidade é dinâmica e ativa, o presente escrito foi desenvolvido a partir de referências no que concerne a bricolagem. Consistiu em investigar os fenômenos decorrentes do trabalho, na lavadeira do hospital, através de visitas no local, falas dos funcionários e gestores. Através dos diários de campo foram descritas percepções, emoções e sentimentos no que tange as visitas e os relatos no setor. Além disso, se fez necessário analisar as posturas adotadas pelos trabalhadores para a realização das tarefas, bem como as condições físicas do ambiente de trabalho. Adotou-se uma postura ativa, sem roteiros preexistentes, para que desta forma, possa se criar processos de investigação ao passo que surgiram as demandas. Na bricolagem, pois, não se busca descobrir verdades, o que se pretende é compreender o que os diversos agentes sociais produzem e reproduzem através dos discursos hegemônicos (NEIRA; LIPPI, 2012).

## **Resultados e Discussão**

Devido às características peculiares, a localização e a tipologia das sujidades do serviço de higienização das roupas, os funcionários da lavanderia estão expostos a condições ambientais geralmente insalubres. Além disso, é possível encontrar todos os principais riscos de trabalho, como a alta temperatura, umidade, ruídos e vibrações, riscos químicos, riscos biológicos, entre outros. Diuturnamente os funcionários manipulam grandes quantidades de roupas sujas, contendo os mais diversos tipos de sujidades: sangue, urina, fezes, vômitos, etc.

HUGUES (1958, apud Bendassolli e Falcão, 2013) traz o termo *dirty work* ou trabalho sujo, como aquele trabalho em que tarefas e ocupações são percebidas como degradantes ou que provocavam alguma forma de nojo. Dessa forma, o sujo pode aplicar-se a algo fisicamente repulsivo; a alguma coisa que age como um símbolo de degradação, a alguma coisa que retira a dignidade de uma pessoa; ou, em termos morais, a algo indesejado no plano dos ideais.

Em complementaridade, Seligmann-Silva (2011) traz o conceito de trabalho desqualificado como aquele que “por determinações que se fazem a partir das correlações de poder, não é reconhecido como trabalho qualificado” (p. 203). A desqualificação acontece, especialmente, àqueles profissionais que passaram a ser desvalorizados em decorrência do advento de novos saberes e de novas tecnologias. A qualificação combina com variadas formas de preconceitos sociais que acabam por valorizar mais determinadas habilidades do que outras.

Com isto, a desqualificação pode ser entendida como uma construção social, englobando os aspectos políticos e culturas deste fenômeno (LEITE; POSTHUMA, 1995 apud GARAY, 1997). Este tipo de trabalho por ser desprovido de “qualificação”, geralmente, acarreta a invisibilidade social. Este fenômeno é determinado principalmente pelas influências socioeconômicas advindas do sistema capitalista e do neoliberalismo, que tem como protagonista a cultura do consumo. Esta cultura cria necessidades na particularidade dos indivíduos, ludibriando-os a acreditar que os bens materiais são necessários para a construção de uma identidade e um reconhecimento social (PORTO, 2009 apud CELEGUIM; ROESLER).

O uniforme é um exemplo disso, é um fator que viabiliza a invisibilidade desta parcela de trabalhadores. O uso de uniforme de trabalho para muitos é significado de demérito profissional, ou seja, para estes, é identificação de desqualificação. Profissões em que os indivíduos são vitimados pelo estigma da invisibilidade social, o símbolo mais evidente de caracterização de que estes profissionais não são qualificados o suficiente para ascender à hierarquia social é o uniforme utilizado. O uso deste é a expressão – ou a falta dela – que leva os integrantes da sociedade de consumo a não reconhecer nenhum valor neste uniforme, e ainda menos no seu usuário (CELEGUIM, ROESLER, 2009). No caso em questão, os funcionários utilizam uniformes padrões de cor branca, que os diferencia dos demais.

Diante disto, estabelece-se uma possível relação entre o indivíduo que é socialmente invisível e sua identidade social: “a identidade é definida pela relação do indivíduo com os que estão à sua volta, em seu convívio. É na relação entre o eu e o outro que se constrói a identidade do eu” (LAING, 1986, apud CELEGUIM; ROESLER, 2009, p. 78). Há, portanto, uma crise nas identidades sociais entre os indivíduos na sociedade contemporânea, considerando-se os efeitos desta sociedade de consumo, em que o único meio de se construir uma identidade é através de consumo de bens materiais.

A divisão social do trabalho, resultante do capitalismo, produz o fenômeno da invisibilidade. De acordo com COSTA (2004) as relações trabalhistas influem a deixar de enxergar os sujeitos como seres transformadores e pensantes, tornando-os em homens-ferramenta, desqualificando-os. Mesmo para quem nunca exerceu um trabalho considerado como qualificado, o reconhecimento é fundamental em termos psicossociais, bem como nos processos saúde-doença (SELIGMANN-SILVA, 2011).

De acordo com as correntes psicanalíticas da Psicopatologia do Trabalho, a dinâmica de reconhecimento está profundamente inter-relacionada no processo pelo qual a subjetividade se articula no mundo social, sendo que, sublimação faz parte de todo esse processo. A sublimação é considerada como mecanismo de defesa construtivo da personalidade dentro do processo psicossocial, que sendo assim, permite ao indivíduo articular os significados do seu desejo à busca do reconhecimento social que é essencial para a consolidação da identidade. Entretanto, a sublimação não tem vez no trabalho desqualificado (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Em consequência da não sublimação nos trabalhadores “desqualificados” produz-se sofrimento mental e alienação: o distanciamento afetivo, do sujeito em relação ao seu próprio mundo interior, decorrente do não pensar o trabalho enquanto processo, leva a situações em que a organização do trabalho passa a impossibilitar a criatividade, inibem o processo reflexivo resultando em perda de sentido de si perante a tarefa executada. Além disso, de acordo com Seligmann-Silva (2011) a fragmentação das tarefas também é um determinante de desqualificação em conjunto com a repetição e a monotonia, sendo estas geralmente incompatíveis com a sublimação.

As tarefas executadas pelos trabalhadores da lavanderia são realizadas de maneira fragmentada e repetitiva (colocar os lençóis na calandra, tirar e colocar as roupas na máquina, além de dobrar e passar). É um trabalho que não se vê o fim, não há uma satisfação de um trabalho finalizado, pois está sempre em constante movimento a entrada de roupas.

Em todas essas situações de desqualificação associadas a invisibilidade, podem desencadear nos indivíduos um profundo mal-estar e dor psíquica. A sublimação como já referida, não resulta pela incapacidade do indivíduo, mas sim quanto a ausência de condições organizacionais necessárias para o estabelecimento da ressonância simbólica. Sendo assim, a impossibilidade de elaborar nas organizações condições que sejam favoráveis, o indivíduo não consegue beneficiar-se do trabalho para dominar seu sofrimento e transforma-lo em criatividade, acarretando assim, em sofrimento patogênico (DEJOURS, 1996).

Para que as vivências de prazer no trabalho sejam possíveis, se faz necessária a possibilidade de sentido que o indivíduo atribui ao seu trabalho, às condições disponibilizadas pela organização e à liberdade de utilização de estratégias operatórias pelo trabalhador (MENDES E LINHARES, 1996). Isto poderá acontecer na medida em que estas vivências na organização do trabalho permitam que o trabalhador utilize estratégias de trabalho para ajustar e adequar o prescrito à realidade de trabalho. Sendo assim, o sujeito vivencia o prazer, representado pela sensação de bem-estar, motivação e satisfação no trabalho, quando também é permitida a expressão da sua individualidade e da criatividade, transformando-se, portanto em um sofrimento criativo (FERREIRA E MENDES, 2001).

Entretanto, o sofrimento que é vivenciado, mas que de algum modo não é reconhecido, traz ainda mais prejuízos para o sujeito. A função dos mecanismos de defesa é aliviar o

sofrimento e isto finda em não permitir sua visibilidade tornando-o mais difícil de ser solucionado (MARTINS, 2004). Na medida em que os sujeitos passam a internalizar esse não reconhecimento que os invisibiliza, estes passam a acreditar que não são realmente capazes de certas possibilidades de crescimento profissional, pois passam a acreditar que não “nasceram” para isso, e deste modo, ficam estagnados.

Percebeu-se, portanto, a partir das visitas a este setor, que há uma grande necessidade de que seus trabalhos sejam vistos e valorizados. O reconhecimento do trabalho é de suma importância na medida em que é um componente essencial para o engajamento subjetivo. Sendo assim, permite dar sentido ao sofrimento, ou seja, abre-se a possibilidade de que, através deste, o indivíduo possa encontrar-se com suas potencialidades e singularidades para que assim, se transforme em sofrimento criativo. Relevante salientar também, que o trabalho é o meio que possibilita a realização pessoal, porém, ele só atinge esse patamar com a constituição do coletivo.

### **Considerações Finais**

Por meio das falas dos funcionários foi possível evidenciar que o não reconhecimento que os invisibiliza é algo que está instaurado nos modos de organização existentes, que vem ao encontro da cultura de consumo a qual estamos inseridos. A sujidade presente e a invisibilidade resultante são fatores decisivos na produção do desgaste: ao acreditar que seu trabalho é desprovido de valor, transferem a si próprios àquilo que os desgasta. Uma nova produção de sentidos, necessidade evidenciada no discurso destes, é a possibilidade criativa que reivindicam através da própria vivência do desgaste. Apesar de imprescindíveis para o ciclo de funcionamento assistencial do hospital, o que os funcionários da lavanderia querem realmente, é o seu reconhecimento no processo de recuperação do paciente.

### **Referências**

BENDASSOLLI, Pedro F.; FALCÃO, Jorge T. da Rocha. Psicologia social do trabalho sujo: revendo conceitos e pensando em possibilidades teóricas para a agenda da psicologia nos contextos de trabalho. *Univ. Psychol.* V. 12 No. 4 PP. 1153-1166. Bogotá, Colombia out/dez. 2013. Disponível em: < <http://vufind.uniovi.es/Record/ir-ART0000739892/Details>>. Acesso em jun. 2015.

CELEGUIM, Cristiane Regina Jorge; ROESLER, Heloísa Maria Kiehl Noronha. A invisibilidade social no âmbito do trabalho. *Revista Científica da Faculdade das Américas*. Ano III – n. 1. São Paulo, 2009. Disponível em < <http://www.fam2011.com.br/site/revista/pdf/ed4/art6.pdf>> Acesso em jun. 2015.

COSTA, Fernando Braga da, Homens Invisíveis: Relatos de uma humilhação social. São Paulo: Globo, 2004. Disponível em < [file:///C:/Users/Pessoal/Downloads/3203052%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Pessoal/Downloads/3203052%20(1).pdf)>. Acesso em jun. 2015

DEJOURS, Cristophe. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In CHANLAT, Jean-François (Coord.). O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Revista Estudos de Psicologia*. v.6, nº 1. Natal, 2001.

GARAY, Angela Beatriz Scheffer. As diferentes faces do processo de qualificação: algumas dimensões esquecidas. *Revista de Administração*. v. 32, n.3, p. 52-61. 1997

MARTINS, José Clerton de Oliveira. O sofrimento no trabalho. Sociedade Brasileira para o progresso da Ciência. São Paulo, 2004.

MENDES, A. M.; LINHARES, N. J. R. A defesa como uma estratégia frente ao sofrimento no trabalho: um estudo com enfermeiros de UTI. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 49, n.2, p. 267-280, 1996.

NEIRA, Marcos Garcia; LIPPI, Bruno Gonçalves. Tecendo a Colcha de Retalhos: a bricolagem como alternativa para a pesquisa educacional. *Educ. Real.*, Porto Alegre, v. 37, n. 2, p. 607-625, maio/ago. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/edreal/v37n2/15.pdf>>. Acesso em jun. 2015.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2011.