

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
DEPARTAMENTO DE TERAPIA OCUPACIONAL
CURSO DE TERAPIA OCUPACIONAL

Douglas Vinícius Utzig

**TRADUTORES E INTÉRPRETES DE LÍNGUA DE SINAIS (TILS):
ASPECTOS GERADORES DE SOFRIMENTO PSICOSSOCIAL
CAUSADOS PELA ATIVIDADE LABORAL**

Santa Maria, RS
2018

Douglas Vinícius Utzig

**TRADUTORES E INTÉRPRETES DE LÍNGUA DE SINAIS (TILS):
ASPECTOS GERADORES DE SOFRIMENTO PSICOSSOCIAL
CAUSADOS PELA ATIVIDADE LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Terapia Ocupacional, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), como requisito para obtenção do título de **Bacharel em Terapia Ocupacional**.

Orientadora: Prof^ª Dr^ª. Miriam Cabrera Corvelo Delboni

Coorientadora: Prof^ª Ms. Aline Sarturi Ponte

Santa Maria, RS
2018

Douglas Vinícius Utzig

**TRADUTORES E INTÉRPRETES DE LÍNGUA DE SINAIS (TILS):
ASPECTOS GERADORES DE SOFRIMENTO PSICOSSOCIAL
CAUSADOS PELA ATIVIDADE LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Terapia Ocupacional, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), como requisito para obtenção do título de **Bacharel em Terapia Ocupacional**.

Aprovado em 06 de julho de 2018:

Miriam Cabrera Corvelo Delboni, Dra. (UFSM)
(Presidente/Orientadora)

Aline Sarturi Ponte, Ms. (UFSM)
(Coorientadora)

Bianca Gonçalves de Carrasco Bassi, Ms. (UFSM)

Jadir Camargo Lemos, Dr. (UFSM)

Santa Maria, RS
2018

TRADUTORES E INTÉRPRETES DE LÍNGUA DE SINAIS (TILS): ASPECTOS GERADORES DE SOFRIMENTO PSICOSSOCIAL CAUSADOS PELA ATIVIDADE LABORAL

SIGN LANGUAGE TRANSLATORS AND INTERPRETERS (TILS): ASPECTS THAT GENERATE PSYCHOSOCIAL SUFFERING CAUSED BY LABOR ACTIVITY

UTZIG, Douglas V.; DELBONI, Miriam C. C.; PONTE, Aline S.

RESUMO

A pesquisa apresentada neste artigo teve objetivo compreender os aspectos geradores de sofrimento psicossocial causados pela atividade laboral dos TILS de uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública do interior do estado do Rio Grande do Sul. **Métodos:** Estudo de cunho quanti-qualitativo e de objetivo exploratório, com amostra de 10 TILS. Utilizou-se o Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART). Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e de análise qualitativa de conteúdo e discutidos com base na psicodinâmica do trabalho. **Resultados:** Na avaliação da Organização Prescrita do Trabalho, os danos relacionados ao trabalho apresentaram risco médio; na avaliação de Estilo de Gestão, a organização apresenta o Estilo de Gestão Normativo, caracterizando-se com forte sistema de regras e pouco flexível; na avaliação de Sofrimento Patogênico no Trabalho, o fator Inutilidade apresentou risco baixo, Indignidade apresentou risco alto e Desqualificação apresentou risco médio; na avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho, o fator Danos Psicológicos apresentou risco alto, Danos Sociais apresentou risco médio e Danos Físicos apresentou risco médio/alto. **Conclusão:** A organização de trabalho apresenta um estilo de gestão rígido e inflexível, além da fragilidade das relações interpessoais, favorecem na criação de um ambiente de trabalho adoecedor.

Palavras-chave: linguagem de sinais; estresse psicológico; desempenho profissional.

ABSTRACT

The research presented in this article aimed to understand the psychosocial suffering caused by the work activity of TILS of a public Higher Education Institution (HEI) in the countryside of Rio Grande do Sul state. **Methods:** The study exhibited quantitative and qualitative nature and exploratory objective, with 10 TILS as the sample size. The Protocol of Evaluation of Occupational Psychosocial Risks (PROART) was used. Data were analyzed through descriptive statistics and qualitative analysis of content and discussed based on work psychodynamics. **Results:** Work-related damages presented medium risk in the evaluation of the Prescribed Work Organization. In the Management Style assessment, the organization presented the Normative Management Style, characterizing itself with a strong system of rules and inflexible. While in the evaluation of Pathogenic Suffering at Work, the Inutility factor displayed low risk, Indignity presented high risk and Disqualification presented medium risk. Whereas in the evaluation of Work-Related Damage, the Psychological Damage factor presented high risk, Social Damage presented medium risk and Physical Damage presented medium/high risk. **Conclusion:** The work organization presents a rigid and inflexible style of management in addition to the fragility of interpersonal relations, favoring the creation of a sickening work environment.

Keywords: sign language; psychological stress; professional performance.

Introdução

O trabalho é o principal constituidor da identidade social do sujeito, permitindo que este se diferencie e se reconheça na sociedade a qual está incluído. Mas sabe-se que, a atividade laboral ou de trabalho pode acarretar danos físicos e mentais aos trabalhadores, pois estão expostos aos mais variados riscos – físicos, sociais e psicológicos – e as relações interpessoais que podem ser adoecedoras, assim como a função exercida de maneira imprópria (Lancman, 2016; Soares, 1991).

Sob isso, Dejours (2004), ao descrever a Psicodinâmica do Trabalho, evidencia que esta lança um olhar sob as relações, principalmente na percepção que o trabalhador tem sobre o ritmo de trabalho, as normas, cobranças, divisões do trabalho, comunicação e apoio entre os trabalhadores, além do ambiente, recursos e instrumentos disponíveis para a execução do trabalho.

Os Tradutores e Intérpretes de Língua de Sinais (TILS) tem sua historicidade por meio da interpretação no âmbito familiar e, aos poucos, estendeu-se para atividades voluntárias, executadas por filhos de pais surdos, professores de surdos e surdos proficientes em Língua Portuguesa na modalidade escrita, que prestavam serviço dentro dos espaços religiosos, em especial dentro das celebrações, em consultas médicas e processos judiciais, atuando como tradutores simultâneos para que os surdos pudessem exercer a sua cidadania. Por muitas vezes, esses voluntários comprometiam o contexto real de uma determinada expressão, pois desconheciam técnicas que orientavam a condução da atuação do TILS, agindo de acordo com sua sensibilidade, não respeitando um padrão estabelecido formalmente, e eram conhecidos como intérpretes naturais (Silva et al., 2016).

No Brasil, se reconheceu e formalizou a LIBRAS como segunda língua oficial nacional pela Lei nº 10.436/2002 e pelo Decreto-Lei nº 5.626/2005 e assegura aos surdos, o direito de ter um tradutor/intérprete para realizar a tradução e interpretação da LIBRAS e da Língua Portuguesa de forma simultânea a consecutiva (Brasil, 2002; 2005).

Enfim, o TILS é um profissional regulamentado pela Lei nº 12.319/2010 que determina as atribuições funcionais desse profissional, sendo elas, efetuar comunicação entre surdos e ouvintes, surdos e surdos, surdos e surdos-cegos, surdos-cegos e ouvintes, por meio de LIBRAS para a língua oral e vice-versa; interpretar, em LIBRAS – Português, as atividades didático-pedagógicas e culturais desenvolvidas nas instituições de ensino nos níveis fundamental, médio e superior, de forma a viabilizar o acesso aos conteúdos curriculares; atuar nos processos seletivos para cursos na instituição de ensino e nos concursos públicos; atuar no apoio à acessibilidade aos serviços e às atividades-fim das instituições de ensino e repartições públicas; e prestar seus serviços em depoimentos em juízo, em órgãos policiais e administrativos (Brasil, 2010).

Este profissional ainda se encontra em um processo de consolidação da profissão junto a educação de surdos, até porque, tem menos de duas décadas de atuação formalizada, e estão delineando a sua atuação e o seu trabalho ainda não é muito claro para as escolas e universidades (Negreiros et al., 2015; Dinarte e Russo, 2015).

Há um documento, Lei nº 12.319/2010, que orienta a atuação do TILS dentro das instituições de ensino, porém, existem relatos de que o profissional é acolhido na instituição e esta não define ou não compreende a função desse servidor, pois não orientam ou não definem o que o TILS deve fazer, onde deve atuar e, em caso de não haver surdos, quais atividades devem desenvolver (Romeiro et al., 2014).

Contudo, pela busca de avaliar a saúde dos TILS, se dá a importância da realização dessa pesquisa, que se propõe a compreender os aspectos geradores de sofrimento psicossocial causados pela atividade laboral dos TILS de uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública do interior do estado do Rio Grande do Sul.

Metodologia

Para a análise do fenômeno estudado, optou-se por pesquisa de cunho quanti-qualitativo e de objetivo exploratório.

A coleta de dados ocorreu entre os meses de dezembro de 2017 e março de 2018, tendo como critérios de inclusão, ser TILS lotado na IES pesquisada até o início da coleta de dados, independente de idade, sexo ou tempo de serviço e como critério de exclusão, ser TILS lotado

na IES pesquisada após o início da coleta, não ser TILS lotado na IES pesquisada, independente de idade, sexo ou tempo de serviço.

No período da pesquisa, o corpo de servidores TILS era formado por 14 profissionais, porém, participaram apenas 10 profissionais, sendo um homem e nove mulheres. Os demais quatro TILS não participaram da coleta pelos seguintes motivos, dois não retornaram o contato por e-mail para participação da pesquisa e dois adentraram na instituição após a coleta, não se enquadrando nos critérios de inclusão. Estes profissionais apresentaram média de idade de 34 anos e três meses, oito anos e seis meses de média de tempo de trabalho como TILS, e ainda, apresentaram média de três anos e cinco meses como servidores da IES pesquisada.

Quando questionados sobre problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano, um TILS não apresentou nenhum problema, dois apresentaram um problema de saúde, três apresentaram dois problemas de saúde e quatro apresentaram três ou mais problemas de saúde. No questionamento sobre problemas de saúde relacionados ao trabalho nos últimos cinco anos, um TILS não apresentou nenhum problema, dois apresentaram um problema de saúde, dois apresentaram dois problemas de saúde e cinco apresentaram três ou mais problemas de saúde.

O questionário utilizado para a coleta de dados foi o Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), criado por Facas (2013) e validado por Facas et al. (2015), tendo como principal objetivo “o mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho, a partir de instrumentos que envolvam a investigação de diversas dimensões que envolvem a relação trabalhador-organização do trabalho” (Facas, 2013, p.139).

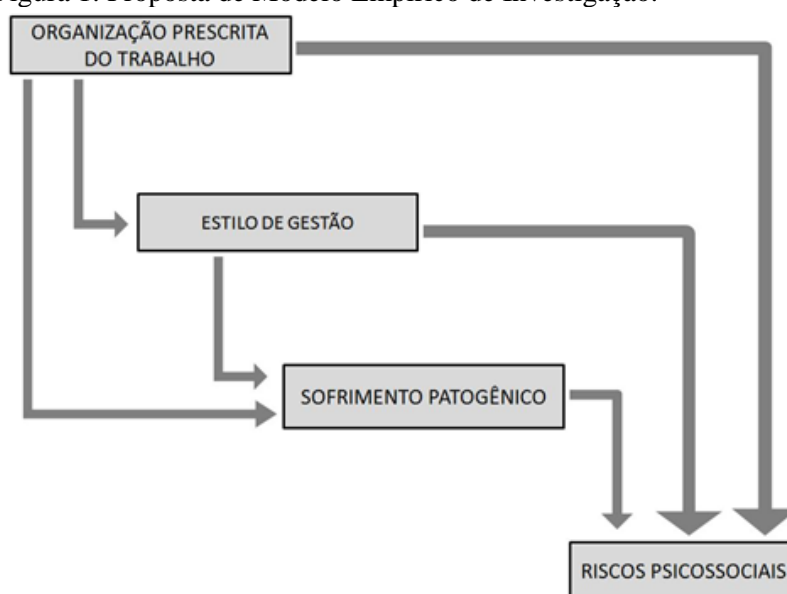
O PROART é composto por quatro escalas que reúnem diferentes fatores, por meio de questões objetivas, com o objetivo de mensurar riscos sobre: Escala de Organização Prescrita do Trabalho (EOPT), com 19 questões, avalia as percepções que o trabalhador tem sobre a organização; Escala de Estilos da Gestão (EEG), com 23 questões, avalia o estilo de gestão adotado na organização; Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT), com 28 questões, três fatores (inutilidade, indignidade e desqualificação), avalia os sentimentos geradores de sofrimentos no trabalho; e Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EARDT), com 23 questões, três fatores (danos psicológicos, danos físicos e danos sociais), avalia as disfunções causadas pela organização do trabalho. As questões objetivas são constituídas por escalas do tipo Likert de frequência, de 5 pontos, sendo 1 (nunca), 2 (raramente), 3 (às vezes), 4 (frequentemente) e 5 (sempre) (Facas, 2013).

Além das quatro escalas, o PROART apresenta, ainda, questões abertas, discursivas, que são adaptáveis à pesquisa, com o intuito de aprofundar e confrontar as respostas objetivas com uma percepção qualitativa dos pesquisados. Para tal, foram realizados os seguintes questionamentos: “Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?”; “Relate seu histórico com a Língua Brasileira de Sinais.”; “Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?”; “Como faz para lidar com essas dificuldades?”; “Seu trabalho afeta em alguma atividade cotidiana? Se sim, como você faz para lidar com isso?”; e “Descreva o seu contexto/ambiente laboral.”.

Como resultado da mensuração das escalas, são apresentados os seguintes critérios de risco: a) **risco baixo** – resultado positivo, representando baixos riscos psicossociais; b) **risco médio** – resultado mediano, representando um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais, demandando intervenção a curto e médio prazo; e c) **risco alto** – resultado negativo, representando altos riscos psicossociais, demandando intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las (Facas, 2013).

As escalas não apresentam uma relação de hierarquia entre si. Porém, de acordo com o modelo empírico de investigação proposto por Facas (2013), apresentado na Figura 1, “a Organização do Trabalho, é preditora do estilo de gestão, das vivências de prazer-sofrimento, das estratégias de mediação do sofrimento no trabalho e dos danos psicossociais” (p. 122).

Figura 1: Proposta de Modelo Empírico de Investigação.



Fonte: Facas (2013, p. 123).

Os dados quantitativos coletados foram analisados com o auxílio do aplicativo *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 9.1, no qual foram realizadas análises estatísticas descritivas, tais como frequência, média, mediana e desvio padrão. Para análise qualitativa, foi utilizado a Análise de Discurso (Bakhtin, 2003), pois o PROART apresenta seis perguntas abertas e semiestruturadas de forma a possibilitar organizar categorias de análises, conforme já apresentadas.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Maria, tendo sua aprovação sob o parecer consubstanciado nº 2.382.150, via Plataforma Brasil.

Resultados e Discussão

A Escala da Organização Prescrita do Trabalho (EOPT) busca verificar o trabalho, as regras, normas, demandas e as expectativas impostas pela organização, objetivando compreender como os trabalhadores percebem se há condições materiais e pessoais suficientes para as execuções das tarefas; se percebem as tarefas que devem executar; se há flexibilidade nas normas, ritmos e prazos, autonomia e liberdade para a execução das tarefas. A escala é dividida em três riscos, alto, médio e baixo, tendo as médias entre 1 e 2,3; 2,31 e 3,7; e 3,71 e 5, respectivamente (Facas, 2013).

A média apresentada na EOPT é de 2,64, com DP de 0,66, se enquadrando em risco médio aos danos relacionados ao trabalho. A Tabela 1 apresenta detalhamento da frequência das respostas, onde a maioria dos pesquisados (sete) avaliaram que a EOPT representa um risco médio aos danos relacionados ao trabalho (Facas, 2013).

Tabela 1: Frequência das respostas da EOPT (n=10).

| Variável/Descrição | Risco Alto | Risco Médio | Risco Baixo |
|--------------------------------|------------|-------------|-------------|
| Danos Relacionados ao Trabalho | 3 | 7 | 0 |

Fonte: Dados elaborados pelos autores, a partir da aplicação da EOPT.

A organização do trabalho pode ser definida como a divisão, o sistema hierárquico, a forma de comando e a gestão de pessoas, as relações de poder, a forma como as tarefas são definidas e distribuídas entre os trabalhadores, além da operacionalização das fiscalizações, controles, ritmos e normas (Dejours, 1988; 2007). Desse modo, o trabalhador ao ser inserido em um ambiente laboral, depara-se com uma organização do trabalho estabelecida por meio de bases consideradas importantes pelos gestores para que esta funcione de forma adequada (Mesquita et al., 2016).

Assim, Mendes (2007) afirma que a organização do trabalho é um processo intersubjetivo envolvendo diferentes sujeitos, exercendo influência sobre o individual e o coletivo. Estes que enfrentam, algumas vezes, divergências nas percepções dos modos de pensar, sentir e proceder durante a execução do trabalho prescrito e real.

O trabalho prescrito pode ser definido como as determinações, normas, regras e leis que são impostas aos trabalhadores, pelos gestores, para a execução das atividades laborais. Já o trabalho real é definido como o que transcende o prescrito, o que não está previsto formalmente; é o saber fazer do sujeito (Dejours, 2007; Vieira et al., 2013).

Para Mendes (2009) e Facas (2013), a divisão das tarefas dos sujeitos baseia-se no trabalho prescrito que regulam a organização, bem como os instrumentos, protocolos de trabalho, número de pessoas para a realização, tempo e velocidade de execução e tudo que não se correlacione com as interações cognitivas e afetivas dos trabalhadores no trabalho real. Desse modo, o trabalho prescrito subestima a variabilidade das situações, pois não há trabalho real sem que o prescrito seja corrompido, onde o trabalhador faz o uso de sua experiência em prol da realização da tarefa.

A partir disso, trabalhar significa extrapolar o trabalho prescrito, pois nem sempre este é suficiente em relação a realidade produtiva. Trabalhar significa confrontar-se com o real que demanda constantes análises, ajustes e elaborações para que os trabalhadores alcancem os objetivos de produção, deixando pouco ou nenhum espaço para a dignidade e realização profissional (Knust, 2017).

Quando se fala em realidade produtiva dos TILS pesquisados, as falas a seguir evidenciam as características da organização e ilustram o que o autor descreve acima:

“(...) pela quantidade de profissionais, o trabalho se torna desgastante e muitas vezes só se tem o olho no acadêmico, sem considerar se está com qualidade ou não (...)” (P4).

“(...) cada ano ingressam mais acadêmicos e a proporção de novos TILS não é a mesma, a tendência é sobrecarregar ainda mais o trabalho do TILS. Não conseguimos realizar trabalhos em duplas, o que torna o trabalho exaustivo demais diante da complexidade das aulas (...)” (P3).

“(...) número de pessoas é além do insuficiente e a gestão não consegue enxergar isso (...)” (P7).

“(...) temos que dar conta de um número excessivo de surdos na instituição sem ter número suficiente de profissionais para atender (...)” (P1).

Os quatro fragmentos acima deixam claro a falta de profissionais suficientes para a execução das tarefas, sobrecarregando a todos, diminuindo a qualidade de vida dos servidores. Ainda, se percebe que as normas e regras são cumpridas, porém, estas são pouco flexíveis e permitem pouca liberdade na execução das tarefas.

Enfim, Gernet (2012) afirma que, trabalhar:

(...) significa se deparar com prescrições, procedimentos, o manuseio do material ou das ferramentas, a recepção de, e o cuidado para, com as pessoas, mas também uma hierarquia, colegas a quem se deve aprender a conhecer e com os quais será necessário interagir para alcançar o objetivo da produção (p. 61-62).

Segundo a teoria da Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento no trabalho origina-se no confronto entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Onde de um lado estão os controles impostos pela organização, as normas, ritmos, regras e tempos, e do outro, os anseios, desejos e a subjetividade dos trabalhadores. Contudo quando a organização não permite nenhuma ou pouca interferência do trabalhador no seu funcionamento, há um esgotamento intelectual e afetivo, onde o sujeito não pode mais agir e transforma o trabalho de modo a reduzir o sofrimento e gerar prazer (Fernandes, 2013).

Sabe-se que é impossível a constituição de um trabalho que, de alguma forma, não permita o sofrimento do trabalhador. Tanto o prazer quanto o sofrimento resultam da interrelação entre o trabalhador e o contexto de trabalho que este está inserido. Ou seja, a forma como o trabalho está organizado e as condições oferecidas para a realização deste, podem intensificar, ou não, os quadros de prazer, sofrimento ou adoecimento (Barros e Honório, 2015; Campos et al., 2014).

O processo de transformação de um trabalho adoecedor para um trabalho prazeroso, está relacionado com flexibilização e concessão de liberdade ao trabalhador, para que este possa ser capaz de encontrar práticas que lhe deem prazer e para que possa reorganizar as suas atividades (Dejours, 2003).

As vivências de prazer e sofrimento podem estar presentes em todas as organizações, e que, algumas organizações têm a capacidade de fragilizar a maioria dos trabalhadores, favorecendo descompensações. As vivências de sofrimento estão mais presentes nas organizações que demonstram maior rigidez quanto ao cumprimento de normas, da sua divisão, da hierarquia e modalidades de comando, das relações de poder, do conteúdo de tarefa e da distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Estas organizações não permitem a ressignificação do sofrimento, fazendo com que os sujeitos tenham vivências de desprazer, angústia, receio, entre outras, ocasionando a despersonalização e o desestímulo do processo criativo, de forma gradual e sem que o servidor tenha consciência dessa evolução rumo à patologia (Dejours, 1988, 1999; Sekido, 2013).

Enfim, Dejours (1988, p.133) declara que o sofrimento é desencadeado através do “choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora”, e com isso, o trabalhador cria estratégias de defesa com o intuito de minimizar o sofrimento, auxiliando-o na adaptação ao ambiente de trabalho, fazendo com que os sujeitos convivam com o sofrimento sem adoecer (Dejours, 1999).

As estratégias de defesa são engenhosas, diversas, sutis e engenhosas, e podem ser tanto individuais, quanto coletivas. A exemplo disso, os servidores fazem o uso de estratégias como a negação da realidade do trabalho; o uso de brincadeiras bem-humoradas, atividades lúdicas durante a execução das tarefas; apoiam-se no coletivo para evitar erros, o individualismo; bem como, outras atitudes. Entretanto, a utilização destas estratégias defensivas pode levar a alienação em prol da organização do trabalho e à exploração do trabalho pelas organizações; à falta de mobilização para as mudanças necessárias na organização; e, conseqüentemente, podem levar ao adoecimento (Mendes e Morrone, 2012).

A Escala de Estilos de Gestão (EEG) refere-se às formas de pensar, agir e sentir compartilhadas na organização, objetivando investigar as características do estilo de gestão adotado pela instituição pesquisada, sendo este, preditor de riscos de sofrimento patogênico e de danos psicossociais (Facas, 2013).

Para Facas (2013), os estilos de gestão estão classificados em quatro modelos, individualista, normativo, coletivista e realizador. O individualista reflete uma fusão indivíduo-

organização nos modos de sentir, pensar e agir, onde estabelecem relações focadas no próprio ego; o normativo caracteriza-se por manter a ordem através de normas e regras, impossibilitando a implantação de outros métodos e caminhos com maior eficácia, tendo participação parcial dos indivíduos com a organização; no coletivista, a organização é vista como um grupo perfeito, refletindo orgulho, confiança e autoestima organizacional, onde os membros da instituição são estimulados à sacrifícios pessoais e agem pelos interesses organizacionais, mesmo que recebam pouco retorno; e o realizador apresenta o modo de pensar, sentir e proceder centrados apenas na produtividade com competitividade e na realização profissional, priorizando a busca de promoção, reforçando a necessidade da existência de níveis hierárquicos, valorizando o reconhecimento pelo prestígio.

Para interpretação dos dados, o ponto médio a ser considerado é 3,00. “Médias próximas ao ponto médio da escala significam uma presença moderada de determinado estilo, enquanto acima de 3,5 o padrão é predominante e abaixo de 2,50, pouco característico” (Facas, 2013, p. 123). A Tabela 2 apresenta as médias obtidas para cada estilo de gestão pesquisado.

Tabela 2: Média dos estilos de gestão da EEG (n=10).

| Variável/Descrição | Média | Mediana |
|---------------------------------|-------|---------|
| Estilo de Gestão Individualista | 2,380 | 2,50 |
| Estilo de Gestão Normativo | 3,750 | 3,83 |
| Estilo de Gestão Coletivista | 2,716 | 2,75 |
| Estilo de Gestão Realizador | 2,533 | 2,66 |

Fonte: Dados elaborados pelos autores, a partir da aplicação do EEG.

O estilo de gestão normativo apresenta-se de forma predominante, caracterizando-se como uma gestão com forte sistema de regras, com um sistema disciplinar mais rígido e que valoriza o planejamento, apresentando forte estrutura hierárquica e pouco flexível. As características de resistência e controle à mudança, podem dificultar o crescimento da organização, tornando-a eficiente, mas não eficaz, proporcionando pouco espaço para que o profissional se engaje para dar conta do trabalho real. Neste estilo de gestão, há uma cultura de dar pouca atenção aos problemas pessoais dos membros, fazendo com que os laços afetivos entre as pessoas e a organização, assim como entre seus membros, não sejam fortes. (Facas, 2013).

Considerando que o estilo de gestão normativo causa uma fragilidade nos laços afetivos entre as pessoas e a organização, assim como entre seus membros, o fragmento a seguir vem à reforçar esta afirmação:

“Somos um grupo dividido, além de não compartilharmos a mesma sala, muitas vezes, não compartilhamos a mesma maneira de trabalho. Isto dificulta, pois não existe um padrão de trabalho com todos os colegas (...)” (P8).

Como já citado, trabalhar é um ato de convivência, é respeito, solidariedade, confiança, e sobretudo, é a construção de regras de trabalho, de forma coletiva. Em uma organização rígida, onde não se aprende democracia, há risco do desenvolvimento de ações consideradas destrutivas para o funcionamento da mesma, como o individualismo, comportamentos desleais, traições e a infligir sofrimento e injustiça ao outro (Dejours e Cardoso, 2001).

Ao descrever os quatro estilos de gestão associados ao modo como a organização conduz a equipe a ela subordinada, Facas (2013) disserta que os trabalhadores têm o poder de

influenciar o modo de gestão da organização, no momento em que criam resistência ao modelo utilizado.

O estilo de gestão adotado auxilia nas vivências de sofrimento ou prazer no trabalho. Quando a rigidez e divisão do trabalho são muito grandes, torna-se difícil fazer com que a tarefa adquira sentido, fazendo com que o potencial criativo seja menor, aumentando a possibilidade de sofrimento. Então, para compreender a relação entre trabalhador/sofrimento/trabalho, se torna essencial o conhecimento do estilo de gestão atuante na organização, pois entende-se que o destino do sofrimento no trabalho depende das condições oferecidas pelo estilo de gestão com base na análise das relações de poder (Dejours, 2004; Oliveira, 2003).

Ainda, relacionado ao estilo de gestão, está a relação abusiva do trabalho, que pode ser observada quando o poder é exacerbado, violando o direito do trabalhador quanto a dirimção das horas de descanso e o cerceamento da liberdade de trabalho e expressão (Dal Rosso, 2011).

A Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) reflete a forma de sentir, pensar e agir compartilhadas na organização, fazendo parte do estilo de gestão adotado, objetivando investigar indicadores de sofrimento patogênico no trabalho (Facas et al., 2015).

Esta escala é formada por três itens, inutilidade, indignidade e desqualificação. Inutilidade está relacionado a sentimentos de desvalorização, ao fazer um trabalho que não é importante para si mesmo, nem é importante e significativo para a instituição, cliente e/ou para a sociedade; indignidade está relacionado a injustiça, desanimo, insatisfação e desgaste com o trabalho; e desqualificação está relacionado a falta de reconhecimento, a não aceitação e/ou admiração pelos colegas e chefia, sem liberdade para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho. A escala é dividida em três riscos, baixo, médio e alto, tendo as médias entre 1 e 2,3; 2,31 e 3,7; e 3,71 e 5, respectivamente (Facas, 2013).

A ESPT obteve um escore médio de 3,04, com DP igual a 0,80, se enquadrando como risco médio para sofrimento patogênico no trabalho. Além disso, apresentou, na Tabela 3, na análise de frequência, risco baixo na variável inutilidade; risco alto na variável indignidade; e risco médio na variável desqualificação (Facas, 2013).

Tabela 3: Frequência das respostas da ESPT (n=10).

| Variável/Descrição | Risco Baixo | Risco Médio | Risco Alto |
|--------------------|-------------|-------------|------------|
| Inutilidade | 7 | 2 | 1 |
| Indignidade | 0 | 3 | 7 |
| Desqualificação | 2 | 7 | 1 |

Fonte: Dados elaborados pelos autores, a partir da aplicação da ESPT.

O fator utilidade está diretamente relacionado ao sentimento de valorização e contribuições que o sujeito dá organização do trabalho, no ponto econômico, social ou técnico (Barbosa, 2015). Porém, quando esta valorização, por meio de recompensas financeiras ou por meio de elogios, não ocorre, a utilidade, julgada pelo trabalhador, é deixada de lado e este sente-se inútil, tendo interferência sobre a busca de sua identidade de sujeito e na maneira como este vê a sua contribuição para a instituição (Dejours, 2008).

Os fragmentos das falas dos entrevistados a seguir vêm para corroborar com o sentimento de inutilidade expresso acima:

“(...) me sinto totalmente desvalorizada em meu trabalho diário, tanto pela instituição quanto pelos alunos surdos, pois essas pessoas não conhecem nossa posição e nosso papel, me sinto um objeto de acessibilidade, assim como um reglete que um cego usa, uma cadeira de rodas que um cadeirante usa, quando é necessário usa e depois guarda em um armário, como uma ferramenta mesmo (...)” (P2).

“Desvalorização vinda da chefia, dos professores, dos alunos ouvintes, muitas vezes, dos alunos surdos também (...)” (P8).

Contudo, mesmo os servidores vendo importância e relevância para a sociedade em seu trabalho, se sentem extremamente objetificados, desvalorizados e menosprezados pelas pessoas que estão ao seu redor. Estes sentimentos fazem com que não invistam afeto na execução das suas tarefas, muitas vezes, fazendo apenas por fazer, ou por obrigação do cargo.

Talvez a falta de investimento afetivo na execução da tarefa, muitas vezes ocasionado pela falta de sentido e desvalorização dos gestores, institucionais, colegas ou sociedade, desencadeia uma imagem narcísica atrelada ao sentimento de inutilidade e desqualificação (Oliveira, 2003).

Essa imagem narcísica, pode ocasionar uma sensação de desgaste, tornando-se potencialmente nociva, gerando um sofrimento. O trabalhador espera muito mais que somente uma retribuição, que pode ser percebida de forma subjetiva, espera ainda, que a organização possibilite a ele condições de aperfeiçoamento, que auxiliam na formação e na identificação enquanto sujeito (Oliveira, 2003; Dejourns, 2004a). O fator indignidade é composto apenas por itens negativos, relacionados à sentimento de injustiça, desânimo, insatisfação e desgaste relacionados ao trabalho (Barbosa, 2015).

O sentimento de insatisfação com o trabalho é causador de sofrimento, fazendo com o que o trabalhador seja impedido de descarregar sua energia psíquica na atividade executada, somado com a ausência de flexibilização. A insatisfação pode ainda, levar o trabalhador a vivenciar sentimentos como a inutilidade e a desqualificação (Dejourns, 1988, 2007).

Afim de especificar mais a questão de insatisfação com a conjuntura da organização, dois fragmentos das perguntas abertas relatam o desânimo com a profissão:

“(...) acredito que em função da minha decisão de mudar de profissão tenha me dado um “gás” para continuar, pois entendo essa minha situação atual como provisória” (P2).

“(...) Me formei em 2010, passei no PROLIBRAS e desde então atuo como intérprete. Gosto muito da língua, mas não pretendo continuar como TILS principalmente pelo desgaste físico e emocional” (P2).

O sentimento de insatisfação com a organização e com a situação atual é tão acentuada, que há uma fala recorrente entre alguns TILS, que é esse desgaste físico e emocional ocasionado pelo trabalho. Um dos servidores pesquisados, apresentou por duas vezes nas perguntas abertas, uma solução drástica para a resolução disto, que é o abandono da profissão que lhes é construtora da identidade social.

Isso pode ser justificado por alguns autores que destacam que o trabalho é um constructo coletivo, o trabalhador passa a sentir-se frustrado quando os colegas e gestores não demonstram o mesmo grau de entrega ao trabalho, que ele. Esse sentimento, somado a insegurança, desorientação, vulnerabilidade e o desgaste físico e emocional pela realização da atividade, favorecem o surgimento de sobrecarga, cansaço e desânimo, sentimentos estes, que propiciam o aumento do sofrimento no trabalho (Fernandes, 2013; Resende e Mendes, 2004).

Segundo Mendes e Morrone (2010) alguns fatores que propiciam essa vivência de sofrimento, tem relação à organização do trabalho (gestão e característica da tarefa), às relações interpessoais (relação entre os pares) e às condições de trabalho (ambiente de trabalho e remuneração).

O fragmento das perguntas abertas a seguir, reforça as afirmações de Mendes e Morrone (2010), pois retrata os fatores que propiciam o sofrimento, como a baixa remuneração, a

desvalorização de políticas públicas relacionadas à profissão do TILS, e ainda, aspectos de organização do trabalho, como servidores insuficientes, cansaço e esforço demais:

“A universidade tem uma demanda crescente de acadêmicos surdos que não está de acordo com a quantidade de profissionais, por isso sempre haverá cansaço, esforço demais e o atendimento será insuficiente, ocasionando uma qualidade de vida imprópria para os profissionais, como cansaço, desmotivação, assim como a desvalorização das políticas públicas que regem a profissão, pois a remuneração não está de acordo com as qualificações exigidas no trabalho” (P4).

O reconhecimento no trabalho é uma forma de retribuição dada ao sujeito, pelo emprego de sua inteligência e subjetividade no trabalho. Contudo, quando o trabalho não é reconhecido ou não admirado pela chefia e colegas, este é fator de risco para adoecimento (Cruz Lima, 2013).

Atualmente, as formas de organização impossibilitam o reconhecimento, pois não favorecem a construção de relações de trabalho cooperativas e solidárias, favorecendo a pressão no trabalho, tendo como consequência a solidão e o isolamento do trabalhador (Cruz Lima, 2013). Dejours et al. (2009) citam que o individualismo é constructo de um processo de decepção e desesperança, especialmente no que diz respeito a frustração de não ser ouvido e nem reconhecido pela chefia e colegas.

Frente a desqualificação, falta de reconhecimento e a ausência da liberdade de expressão no trabalho, estão os dois fragmentos a seguir:

“(...) Não me sinto confortável expondo o que sinto para a chefia, porque me sinto repreendida” (P7).

“Infelizmente eu não tenho voz, me sinto muito impotente, porque por mais que eu fale sinto que não adianta” (P7).

O trabalhador, com o passar do tempo, adquire uma bagagem de conhecimento muito grande. Este conhecimento, quando não aceito por colegas e chefia, faz com que o servidor se frustre, e acabe acreditando que ele não é bem aceito ou então, que não é importante para a organização. Isso tudo, faz com o que o trabalhador acabe entrando num percurso de sofrimento, fragilizando as suas relações socioprofissionais e muitas vezes, o adoecendo.

No percurso do sofrimento apontado por Mendes e Morrone (2010), a indiferença, as deformações das relações socioprofissionais, bem como a falta de reconhecimento, são características prejudiciais ao funcionamento da organização.

No trabalho em que o trabalhador não pode contribuir com a sua experiência nas tomadas de decisões, este não consegue realizar a atividade de acordo com seus princípios, fazendo com que não haja a transformação de sofrimento em prazer (Lancman et al., 2008; Mendes e Tamayo, 2001).

Por fim, os sentimentos de indignidade, desqualificação, inutilidade, insegurança, angústia, esgotamento emocional e físicos, quando perdurados, aumentam a probabilidade de haver um sofrimento patogênico (Facas, 2013). O sentimento de realização profissional está relacionado com fazer o que se gosta e quando este sente-se gratificado pela instituição e/ou clientes, fazendo com que as vivências de sofrimento deem lugar para as vivências de prazer, promovendo melhores condições de saúde (Prestes, 2011).

O reconhecimento, de acordo com Vieira et al. (2013):

(...) é a forma de retribuição simbólica advinda da contribuição dada pelo sujeito, pelo engajamento da sua subjetividade e inteligência no trabalho...Essa retribuição não é gratuita uma

vez que passa por provas rigorosas do trabalho realizado que dizem respeito aos julgamentos (...) o julgamento de utilidade e o de beleza (p. 351).

A Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EARDT) tem seus itens referidos às disfunções físicas, psicológicas e sociais provocadas pelo confronto com determinada organização do trabalho e seus decorrentes estilo de gestão e vivências de sofrimento. Os danos psicológicos são definidos como sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral; os danos sociais são definidos como isolamento e dificuldades nas interações e nas relações familiares e sociais; e os danos físicos referem-se as dores no corpo e distúrbios biológicos. A escala é dividida em três riscos, baixo, médio e alto, tendo as médias entre 1 e 2,3; 2,31 e 3,7; e 3,71 e 5, respectivamente (Facas, 2013).

A EARDT obteve um escore médio de 3,24, com DP igual a 0,61, se enquadrando também como risco médio para danos físicos e psicossociais. Além disso, apresentou na Tabela 4, na análise de frequência, risco alto na variável danos psicológicos; risco médio na variável danos sociais; e apresentou risco médio igual a risco alto na variável danos físicos (Facas, 2013).

Tabela 4: Frequência das respostas da EARDT (n=10).

| Variável/Descrição | Risco Baixo | Risco Médio | Risco Alto |
|--------------------|-------------|-------------|------------|
| Danos Psicológicos | 1 | 4 | 5 |
| Danos Sociais | 3 | 6 | 1 |
| Danos Físicos | 0 | 5 | 5 |

Fonte: Dados elaborados pelos autores, a partir da aplicação da EARDT.

As condições e experiências de trabalho presentes no mundo atual, contemporâneo, provocam marcas de sofrimento no corpo do trabalhador, que evidenciam por meio de doenças socio-ocupacionais, podendo atentar também, contra a saúde mental do sujeito (Heloani, 2011).

Quando há sofrimento mental, este coloca em risco o equilíbrio psicossomático do trabalhador, apresentado por meio de sintomas específicos resultantes da relação organização do trabalho e da personalidade do trabalhador. Cada sujeito apresentará sintomas resultantes da sua relação, mas ainda, é comum que sujeitos de uma mesma organização apresentem sintomas e patologias semelhantes, como hipertensão, estresse, entre outros (Nogueira et al., 1997).

O estresse, no ambiente laboral, é o resultado de muitas demandas psicológicas, pouco ou nenhum apoio social recebido de colegas e chefes, no ambiente de trabalho e menor controle do processo produtivo de trabalho (Campos et al., 2014).

A exemplo disto, o fragmento a seguir traz uma vivência de desequilíbrio psicossomático de um TILS que esteve afastado do trabalho por problemas psicológicos:

“(...) Fui consultar com psiquiatra e me afastei do trabalho por 60 dias por problemas físicos e emocionais ocasionados pelo trabalho, mas sinto que muitos colegas me julgaram e não entenderam minha situação (...)” (P2).

Como relatado, o afastamento foi uma orientação médica para que o trabalhador pudesse se recuperar e voltar a sua atividade de trabalho, porém, o trabalhador ao retornar, encontrou a organização funcionando do mesmo modo. Ainda, voltou sob o julgamento dos colegas de trabalho por não entenderem a situação que o mesmo estava passando, o que talvez, possa ter causado um novo abalo nas suas estruturas psíquicas.

Quando o trabalhador adocece, é visto como o “malandro” que foge do trabalho. Com o olhar somente na produção, e produção a qualquer custo, muitas vezes pede-se que esse

profissional adoecido seja punido, para que aprenda sua lição. Quando um dos elos da cadeia produtiva falta, denuncia as defesas estratégicas coletivas construídas e enfraquece os elos mais fortes, gerando sofrimento (Fernandes, 2013).

O sofrimento, quando potencializado, abre caminhos para a instalação de patologias psíquicas e somáticas, como depressão, ansiedade, solidão, entre outras. Essas patologias, quando relacionadas ao trabalho, tem relação direta com a evolução da organização do trabalho (Damaso et al., 2014).

Mendes (2008, p.14) diz que “a evolução, frequência e características desse sofrimento mal enfrentado, com o passar do tempo, podem traduzir-se em comportamentos patológicos, como a violência no trabalho e as práticas de assédio moral”.

O desgaste no trabalho manifesta-se sob a forma de esgotamento físico, emocional e social, e quando está acentuado, causa o empobrecimento da personalidade do sujeito, encaminhando-o ao embotamento afetivo, isto é, o sujeito perde a capacidade de manifestar-se afetivamente consigo e com os demais. Com isso, o sujeito pode esconder de si mesmo suas vivências dolorosas e o sofrimento psíquico (Dejours, 2004).

Os trabalhadores, quando fazem o uso das estratégias defensivas para reduzir a percepção do sofrimento no trabalho, estão em processo de proteção ao psiquismo para que evitem descompensação e sigam trabalhando de forma normal (Moraes, 2013).

Outro fator que pode favorecer o sofrimento no trabalho, é a relação interpessoal fragilizada ou inexistente e a desestruturação do coletivo. A relação interpessoal quando defeituosa ou problemática, interfere de forma negativa no ambiente de trabalho, contaminando-o com práticas que podem causar adoecimento, como a elevação dos níveis de tensão e clima de rivalidade (João, 2010).

Os danos sociais retratados a seguir, pelos fragmentos das perguntas abertas, trazem muito mais que somente problemas nas relações interpessoais, trazem ainda, afecções nas atividades sociais que o sujeito realiza:

“(...) é bastante difícil fazer qualquer outra atividade pois a demanda é muito grande e é durante os 3 turnos, sendo assim, impossibilita boa parte das atividades fora do trabalho (...)” (P1).

“(...) A colaboração dos colegas influencia na qualidade do trabalho, pois há alguns colegas que não participam das discussões do grande grupo e fragiliza as lutas da categoria e também dificultando as relações do grupo (...)” (P4).

“(...) temos uma sala para reuniões ou outras atividades que colegas se recusam entrar” (P6).

“(...) busquei apoio psicológico na UFSM e fui me inserindo noutros espaços onde percebi que fui bem aceita e respeitada. Hoje já estou lidando melhor com a equipe, mas não tenho uma relação de intimidade e amizade. É apenas trabalho. Me mantenho afastada, porém participando de momentos que são comuns a todos, referentes ao trabalho” (P5).

O primeiro fragmento retrata a sobrecarga e demanda excessiva de trabalho, que impossibilita o trabalhador de frequentar outros locais de lazer ou de alguma outra atividade que este queira ou necessita realizar. Os três fragmentos seguintes, são alusivos as relações interpessoais no trabalho e a um grupo desarmônico.

Levando em consideração que problemas nas relações interpessoais, além de causarem um dano social, podem causar um rompimento no funcionamento da organização e no sentido de pertencimento à grupo ou coletivo, como reforçado na passagem “(...) não tenho uma relação de intimidade e amizade. É apenas trabalho (...)” do trabalhador P5, gerando uma fragilidade nas lutas comuns da categoria. Como retratado pelo trabalhador P4 e P6, o grupo é dividido e

muitas vezes não partilha a sala, ou então se recusa a entrar nela, e nem todos participam das discussões, causando conflitos de interesses, mesmo a organização sendo fortemente regrada e rígida, reforçando as afirmações sobre o estilo de gestão adotado.

Aos danos relacionados ao trabalho, também estão associadas as vivências de sentimentos, sensações que afetam negativamente o trabalhador e a dores diversas. O ambiente laboral pode ser definido também, como o teatro das experiências negativas, pois nele, os sujeitos confrontam determinados contextos que geram acometimentos como sobrecarga, dores nos braços, costas, pernas, tristeza, desamparo, insônia, agressividade, insensibilidade, dentre outros desajustes que podem propiciar mal-estar e adoecimento do sujeito (Ferreira e Mendes, 2003).

Dal Rosso (2008) associa o conceito de intensidade de trabalho ao esforço exigido para a execução da tarefa e ao engajamento do sujeito, ou ainda, à carga/sobrecarga de trabalho, que revela o grau de envolvimento do trabalhador e conseqüentemente, o gasto de energia na execução de qualquer tarefa.

A sobrecarga é o principal fator de acometimento de danos físicos relacionados ao trabalho, pois o corpo torna-se suscetível e pode apresentar sintomas e/ou patologias como a Lesão por Esforço Repetitivo (LER), Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT), além de outros sinais como dor muscular, tensão, dor de cabeça, entre outros, que provocam limitações ao trabalhador, levando a mudanças nas execuções das atividades de trabalho (Monteiro et al., 2013; Pessoa et al., 2010).

O TILS, ao executar seu trabalho, realiza movimentos de forma repetitiva, sem interrupções, mantendo ritmo acelerado, permanecendo em posturas incorretas por tempo prolongado, sobrecarregando a musculatura, em especial, dos membros superiores (Guarinello et al., 2017).

Corroboram com a afirmação de Guarinello et al. (2017), os fragmentos a seguir:

“Sinto dores nos braços, formigamentos, dores nas costas, que afetam minha rotina (...)” (P8).

“(...) Muitas vezes não faço nada. Me sinto cansada, com dor, mas como já ouvi por aí, não tenho do que reclamar (fazer o que, né ?!)” (P7).

“(...) Estive afastada 2 vezes com atestado médico por dores no braço esquerdo (cotovelo de tenista), antes não havia sentido dores assim. Hoje tenho dores no ciático também (...)” (P5).

Os danos físicos ocasionados pelo trabalho, além de afetarem diretamente a produção na organização, afetam a vida externa ao ambiente de trabalho. Se levar em conta que nove dos participantes da pesquisa são mulheres, se pode deduzir que estas tiveram limitações nas suas atividades domiciliares e no cuidado familiar, diante do suposto papel social que ocupam e que nessa pesquisa não foi possível investigar

Para o Ministério da Saúde (2012), os danos físicos decorrem de uma excessiva utilização do sistema musculoesquelético e da falta de tempo para recuperação. Caracterizando-se pela ocorrência de diversos sintomas, de forma concomitante ou não, com aparecimento insidioso, geralmente nos membros superiores, como a sensação de peso, fadiga e parestesia.

Em consonância a este estudo, outras categorias foram estudadas com base na Psicodinâmica do Trabalho. Por exemplo os professores, pesquisados por Martins (2009), que revelou resultados graves com relação aos aspectos de sofrimento que conduzem a precarização da atividade de trabalho, podendo citar as más condições de trabalho, o elevado custo cognitivo, o esforço mental, a falta de reconhecimento dos colegas de trabalho, além do desgaste profissional causados pelo descontentamento com a díade salário/benefícios e com a liberdade de expressão.

Conclusão

Essa pesquisa buscou compreender os aspectos geradores do sofrimento psicossocial dos trabalhadores em questão, onde o trabalho assume importância na constituição do homem como sujeito pertencente a sociedade, levando em consideração as transformações e fragmentações das organizações do trabalho, se pode, dessa forma, observar que a atividade laboral pode repercutir de maneira positiva ou negativa na vida do trabalhador.

Identificou-se que o prazer e o sofrimento estão presentes na vida cotidiana e no trabalho, e se relacionam com a história do indivíduo, entretanto, a maneira como os trabalhadores conseguem manter certo equilíbrio psicossocial, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes, é importante de ser percebido nas organizações de trabalho. Nesta pesquisa este componente ficou evidenciado nas estratégias de defesa que os trabalhadores utilizam no cenário das relações de trabalho.

Uma organização centrada nas tarefas, rígida, inflexível e um estilo de gestão que não valoriza o sujeito, geram como consequência, o sofrimento e acarretam uma sequência de danos sociais, físicos e psicológicos. No caso dos TILS avaliados nesta pesquisa, observou-se claramente que, a tarefa que este realiza, como interlocutor da linguagem, entre ouvintes e não ouvintes, não permite que haja implicações subjetivas nestas relações, ocupando um espaço de mero transmissor de informações entre um grupo e o outro. Os espaços das relações subjetivas do trabalho deveriam ser entre os pares TILS, no entanto, há dificuldades assinaladas pelos entrevistados, tais como a criação de espaços físicos próprios para que estas interlocuções subjetivas ocorram no coletivo.

As condições presentes no ambiente de trabalho observadas nessa pesquisa, podem contribuir para torná-lo um ambiente adoecedor. Sugere-se que deve ser implantado um trabalho para a prevenção do sofrimento psicossocial e da melhora da qualidade de vida, não apenas com enfoque individual, mas também coletivo, não apenas por profissionais de saúde, mas também pelos gestores, em âmbito organizacional.

Portanto, em pesquisas futuras, se indicam que sejam investigadas, de forma mais profunda, as relações interpessoais entre os pares e o trabalho prescrito do TILS, visto a limitação encontrada na pesquisa.

Referências

BARBOSA, Ana C. C. R. *Prazer e Sofrimento no Trabalho: Vivências e Percepções de Trabalhadores com Necessidade Especiais*. 47fl. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Psicologia), UCB, 2015.

BARROS, Nereida M. G. C; HONÓRIO, Luiz C. Riscos de adoecimento no trabalho de médicos e enfermeiros em um hospital regional Mato-Grossense. *Revista REGE*, v. 22, n.1, p. 21-39, jan./mar., 2015.

BAKHTIN, Mikhail. Os Gêneros do Discurso. In: BAKHTIN, Mikhail, *Estética da Criação Verbal*. São Paulo: Martins Fontes, 2003. p. 261-306.

BRASIL. Lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 abr. 2002.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.626, de 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a Lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras, e o art. 18 da Lei

nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 dez. 2005.

BRASIL. Lei n. 12.319, de 01 de setembro de 2010. Regulamenta a profissão de Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 1º set. 2010.

CAMPOS, Juliana F. et al. Prazer e sofrimento de enfermeiros intensivistas. *Esc Anna Nery*. v. 18, n.1, p. 90-95, 2014.

CRUZ LIMA, Suzana C. Reconhecimento no Trabalho. In: VIEIRA, Fernando O. et al. (orgs.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013. p. 351-356.

DAL ROSSO, Sadi. Intensificação do trabalho: Teoria e método. In: DAL ROSSO, Sadi.; FORTES, José A. A. S. (orgs.), *Condições de trabalho no limiar do século XXI*. Brasília: Época, 2008. p. 21-36.

DAL ROSSO, Sadi. Ondas de Intensificação do Labor e Crises. *Perspectivas*, v. 39, p. 133-154, jan./jun., 2011.

DAMASO, Cristiane R. et al. *Práticas Institucionais para Prevenção e Atenção aos Riscos Psicossociais no Trabalho dos Policiais Civis do DF: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*. 54fl. Trabalho de Conclusão de Especialização (Pós-graduação – *latu sensu* em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse), IP-UNB, 2014.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1988.

DEJOURS, Christophe. *Banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV. 1999.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo sobre a psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2003.

DEJOURS, Christophe. Addendum. Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte I. (orgs.), *Christophe Dejours: da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004. p. 47-104.

DEJOURS, Christophe. Inteligência Prática e Sabedoria Prática: Duas Dimensões Desconhecidas. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte I. (orgs.), *Christophe Dejours: da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004a. p. 277-299.

DEJOURS, Christophe. *O fator humano*. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DEJOURS, Christophe. *Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008.

DEJOURS, Christophe. A Carga Psíquica do Trabalho. In: DEJOURS, Christophe et al. (orgs), *Psicodinâmica do Trabalho, Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Editora Atlas, 2007. p. 21-32.

DEJOURS, Christophe et al. *Psicodinâmica do Trabalho, Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Editora Atlas, 2009a.

DEJOURS, Christophe; CARDOSO, Marta R. Christophe Dejours: Entrevista. *Ágora: Estudos em Teoria Psicanalítica*, v. 4, n. 2, p. 89-94, 2001.

DINARTE, Luiz D. R.; RUSSO, Angela. Tradução e Interpretação de Língua e Sinais no Contexto da Pós-Graduação: Problematizando Posições. *Cad. Trad.*, v. 35, n. 2, p. 174-196, jul./dez., 2015.

FACAS, Emílio P. et al. Sofrimento Ético e (In)Dignidade no Trabalho Bancário: Análise Clínica dos Riscos Psicossociais In: MONTEIRO, Janine K. et al. (orgs.), *Trabalho e Prazer: Teoria, Pesquisas e Práticas*. Curitiba: Juruá, 2015. p. 233-256.

FACAS, Emílio P. *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*. 191fl. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações), IP-UNB, 2013.

FERNANDES, Gisele S. *Máquinas de Fazer Texto: Análise Clínica da Organização do Trabalho da Taquigrafia*. 52fl. Trabalho Final de Curso (Especialização em Psicodinâmica do Trabalho), IP-UNB, 2013.

FERREIRA, Mário C.; MENDES, Ana M. *Trabalho e Riscos de Adoecimento: O caso dos Auditores-Fiscais da Previdência Social Brasileira*. Brasília: LPA Edições, 2003.

GERNET, Isabelle. Psicodinâmica do Reconhecimento. In MENDES, Ana M. et al. (orgs.), *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá, 2012. p. 61-76.

GUARINELLO, Ana C. et al. Qualidade de Vida do Profissional Intérprete de Língua de Sinais. *Distúrb. Comun.*, v. 29, n. 3, p. 462-469, 2017.

HELOANI, José R. Saúde mental no trabalho: algumas reflexões. In: MENDES, Ana M. (Org.). *Trabalho e Saúde: o Sujeito entre Emancipação e Servidão*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 153-168.

JOAO, Ana L. *Mobbing*, relações interpessoais e satisfação laboral. *Revista INFAD*, n. 1, v. 1. p. 399-406, 2010.

KNUST, Sérgio R. A. *Sofrimento no Trabalho: estudo de caso de riscos psicossociais em um órgão do Poder Legislativo Federal*. 182fl. Dissertação (Mestrado Psicologia Clínica e Cultura), IP-UNB, 2017.

LANCMAN, Selma. Saúde, Trabalho e Terapia Ocupacional, uma relação indissociável. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*. 2016.

LANCMAN, Selma. et al. *Políticas públicas e processos de trabalho em saúde mental*. Brasília: Paralelo 15, 2008.

- MARTINS, Andréa A. V. *Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente: um Estudo em uma Instituição de Ensino Superior de Belo Horizonte*. 166fl. Dissertação (Mestrado Administração), Faculdades Novos Horizontes, BH-MG, 2009.
- MENDES, Ana. M. *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, métodos e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MENDES, Ana. M. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, Ana. M. (Org.), *Trabalho & Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão*. Curitiba: Juruá, 2008. p. 13-25.
- MENDES, Ana M. *Trabalho e Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão*. Curitiba: Juruá, 2009.
- MENDES, Ana M.; MORRONE, Carla F. Trajetória Teórica e Pesquisas Brasileiras sobre Prazer e Sofrimento no Trabalho. In MENDES, Ana M. et al. (orgs.), *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá, 2012. p. 29-52.
- MENDES, Ana M.; TAMAYO, Álvaro. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, v. 6, n. 1, p. 39-46, jan./jun., 2001.
- MESQUITA, Simone M. M. et al. Ergonomia, Psicodinâmica e Riscos. *ECOS*, v. 6, n. 1, p. 136-149, 2016.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE. Brasil. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. *Política Nacional de Atenção Básica / Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica – Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2012.*
- MONTEIRO, Janine K. et al. Bombeiros: Psicopatologia e Condições de Trabalhos. *Estudos de Psicologia*, v. 30, n.3, p. 437-444, 2013.
- MORAES, Rosângela D. Estratégias Defensivas. In: VIEIRA, Fernando O. et al. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013. p. 153-157.
- NEGREIROS, Fauston et al. Intérprete de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS): identidade profissional e papel junto à educação especial. *Revista Ensino Interdisciplinar*, v. 1, n. 3, p. 242-255, dez., 2015.
- NOGUEIRA, Geralda E. G. et al. O Estresse e suas Implicações no Trabalho Policial. *Revista de Psicologia: Saúde Mental e Segurança Pública*, edição especial, p. 47-60, jan./dez., 1997
- OLIVEIRA, Nildete T. Somatização e Sofrimento no Trabalho. *Revista Virtual Textos & Contextos*, v. 2, n.1, p. 1-14, 2003.
- PESSOA, Juliana C. S. et al. Análise das Limitações, Estratégias e Perspectivas dos Trabalhadores em LER/DORT, Participantes do Grupo PROFIT-LER: um Estudo de Caso. *Ciênc. Saúde Coletiva*, v. 15, n. 3, p. 821-830, 2010.
- PRESTES, Francine C. *Danos à Saúde dos Trabalhadores de Enfermagem em Hemodiálise*. 202fl. Dissertação (Mestrado em Enfermagem), UFSM, 2011.

RESENDE, Sônia; MENDES, Ana M. A Sobrevivência como Estratégia para Suportar o Sofrimento no Trabalho Bancário. *Rev. Psicologia, Organizações e Trabalho*, v. 4, n. 1, p. 151-175, 2004.

ROMEIRO, Sônia A. L. V. et al. O Trabalho do Tradutor e Intérprete de Libras-Português nas Universidades Federais Brasileiras. In: CONGRESSO NACIONAL DE PESQUISAS EM TRADUÇÃO E INTERPRETAÇÃO DE LIBRAS E LÍNGUA PORTUGUESA, 4., 2014, Florianópolis. *Anais...*, Santa Catarina, 2014.

SEKIDO, Amélia M. Y. *Do Sofrimento ao Prazer no Trabalho: Impactos da Mudança de Lotação no Serviço Público*. 30fl. Trabalho Final de Curso (Especialização em Psicodinâmica do Trabalho), IP-UNB, 2013.

SILVA, Valéria S. et al. A Legislação e a Formação do Tradutor Intérprete de Língua Brasileira de Sinais/Língua Portuguesa para Atuação no Ensino Superior: Avanços ou Retrocessos?. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES, 9., 2016, Sergipe. *Anais...*, 2016.

SOARES, Lea B. T. *Terapia Ocupacional: Lógica do Capital ou do Trabalho?* São Paulo: Hucitec, 1991.

VIEIRA, Fernando O. et al. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013.

Revista TRABALHO, EDUCAÇÃO E SAÚDE

ISSN(Online) 1981-7746



O PERIÓDICO | NÚMERO ATUAL | NÚMEROS ANTERIORES | INSTRUÇÕES AOS AUTORES | CORPO EDITORIAL | INDEXADORES



• Português • English • Español

Instruções aos autores

Escopo

Trabalho, Educação e Saúde publica contribuições originais com o intuito de desenvolver o estudo sobre temas relacionados à educação profissional em saúde.

Política Editorial

A política editorial da revista consiste em discutir a área da educação profissional em saúde sob a ótica da organização do mundo do trabalho, de uma perspectiva crítica, sistemática e interdisciplinar. Cabe a todo pesquisador observar e zelar pela integridade ética em pesquisa. Pesquisas que envolvam seres humanos devem obrigatoriamente ter seguido os preceitos da resolução n. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde e sido aprovadas por comitês de ética em pesquisa. Essa aprovação deve ser mencionada no corpo do texto, na seção sobre a metodologia empregada, incluindo o nome do comitê institucional, o número do processo e a data de aprovação. A *Trabalho, Educação e Saúde* está em processo de afiliação e segue orientações do Committee on Publication Ethics (COPE – <http://publicationethics.org>).



Buscar no SciELO

Boletim

Cadastre seu e-mail e receba novidades da revista

Noticias

26/07/2016
RevTES na semana especial do blog SciELO em Perspectiva

08/03/2016
[Levantamento e análise de materiais digitais no Brasil e no mundo sobre dengue e doença de Chagas](#)

20/05/2015
No próximo número, publicaremos uma entrevista com o epidemiologista equatoriano Jaime





Segundo o International Committee of Medical Journals Editors (ICMJE), o conceito de autoria baseia-se na contribuição substancial de cada pessoa listada como autor no que se refere a: concepção do projeto de pesquisa; análise e interpretação dos dados; redação e revisão crítica; e concordar em ser responsável por todos os aspectos do trabalho ao assegurar que questões relacionadas à acurácia e integridade de quaisquer partes do trabalho sejam propriamente investigadas e resolvidas. Não se justifica a inclusão como autores de pessoas cuja contribuição não se enquadre nesses critérios; essas podem ser mencionadas nos Agradecimentos, juntamente com a breve descrição da colaboração ao artigo.

Os manuscritos devem ser submetidos pelo sistema de avaliação online da Revista, disponível na página:
<http://www.revista.epsjv.fiocruz.br>.
Primeiramente, o autor principal deve cadastrar-se no sistema e depois cadastrar seu texto.

Antes de submeter um manuscrito, é imprescindível a leitura e o atendimento das normas para publicação. Para informações adicionais, consultar os editores: revtes@fiocruz.br

Trabalho, Educação e Saúde adota o sistema Turnitin para identificar plágio.

Trabalho, Educação e Saúde permite a publicação simultânea em sistemas de autoarquivamento ou repositórios institucionais, aplicando-se no que couber o disposto na Política de Acesso Aberto ao Conhecimento da Fundação Oswaldo Cruz, instituição mantenedora do periódico científico <https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/portaria_-_politica_de_acesso_aberto_ao_conhecimento_na_fiocruz.pdf>.

Breilh.

[mais notícias](#)

**SUBMISSÃO ON-LINE
E ACESSO AO
SISTEMA**

[Clique aqui](#)

Forma e preparação de manuscritos

A revista publica contribuições inéditas nas seguintes seções:

Ensaio A convite da editoria. Produção textual de amplo alcance teórico-analítico, não conclusivo e não exaustivo.

Artigos Apresentação de resultado de pesquisa de natureza empírica ou conceitual. Tamanho entre 4.000 e 7.000 palavras, sem contar referências bibliográficas, figuras e notas.

Debates Discussão sobre temas específicos, tanto encomendados pelos editores a dois ou mais autores, quanto advindos de colaboradores. Tamanho: até 5.000 palavras, incluindo referências bibliográficas, figuras e notas.

Entrevistas Opinião ou posição de entrevistado qualificado nas áreas de conhecimento da revista.

Resenhas Crítica de livro relacionado aos campos de confluência da revista, publicado ou traduzido nos últimos três anos. Esta contribuição deve ser enviada para o email da revista (revtes@fiocruz.br). Tamanho: até 1.500 palavras.

Manuscritos destinados às seções Artigos e Ensaio devem ser elaborados conforme instruções a seguir e submetidos pelo sistema online de avaliação (<http://www.sistemas.epsjv.fiocruz.br/revtes>).

Apresentação do manuscrito

Colaborações devem ser digitadas no Word, na fonte Times New Roman, em corpo 12, em espaço duplo. Artigos, ensaios e debates devem ainda conter um resumo em português e em inglês (abstract) de, no máximo, 200 palavras, e título em inglês, além do título na língua original. Os manuscritos podem ser

apresentados em português, espanhol, inglês e francês. O título deve ser conciso e representativo do conteúdo do texto. O(s) autor(es) deve(m) indicar se a pesquisa é financiada, se é resultado de dissertação de mestrado ou tese de doutorado, se foi aprovada por Comitê de Ética da área e se há conflitos de interesse.

Palavras-chave Mínimo de três e máximo de cinco palavras-chave descritoras do conteúdo do trabalho, apresentadas na língua original, em espanhol (*palabras clave*) e em inglês (*keywords*).

Figuras Tabelas, quadros, diagramas, fotografias, gráficos e ilustrações não devem ultrapassar o máximo de seis por artigo, salvo exceções específicas ao campo temático do manuscrito, caso em que o autor deverá manter uma comunicação prévia com os editores. Todas as figuras, com exceção de fotografias, devem ser numeradas e ter título, estando apenas as iniciais do título em maiúsculas. As referências devem ser feitas por números (ex. Gráfico 3) e não por expressões como "a figura abaixo".

Notas As notas devem vir ao fim do texto, sucintas e numeradas de forma consecutiva. Não devem ser utilizadas para referências bibliográficas.

Grifos Solicita-se a não utilização de sublinhados e negritos. As aspas simples podem ser usadas para chamar a atenção para um item particular do texto. Palavras de outras línguas, que não o português, devem ser italicizadas, assim como títulos de obras mencionadas.

Citações Citação no corpo do texto deve vir marcada com aspas duplas, com sobrenome do autor, ano e página, como no exemplo (Bourdieu, 1983, p. 126); citação com autor incluído no texto deve vir Gramsci (1982); citação com autor não incluído no texto será (Frigotto e Ciavatta,

2001). No caso de citação com mais de três autores, somente o sobrenome do primeiro deverá aparecer no texto, como em Spink et al. (2001). Se a citação exceder três linhas, deverá vir com recuo à esquerda equivalente a um parágrafo, em corpo 11.

Referências Para elaboração das referências, *Trabalho, Educação e Saúde* adota a norma NBR 6023, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Todas as referências citadas, inclusive nas notas, nos quadros e nas figuras, deverão compor as referências bibliográficas ao fim do texto, em ordem alfabética, sem numeração de entrada e sem espaço entre elas. Nas referências serão citados, no máximo, até três autores com todos os nomes. No caso de mais de três autores, citar apenas o primeiro, seguido da expressão et al. O primeiro nome dos autores deve ser escrito por extenso nas referências. Diferentes títulos de um mesmo autor publicados no mesmo ano deverão ser distinguidos, adicionando-se uma letra (a, b, c...) em minúscula após a data, tanto nas citações no corpo do texto quanto na lista de referências bibliográficas. Observem-se os exemplos a seguir:

Artigo

AROUCA, Antônio S. Quanto vale a saúde dos trabalhadores. *Saúde em Debate*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, p. 243-265, dez. 1995-mar. 1996.

SPINK, Mary J. P. et al. A construção da Aids-notícia. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, p. 851-862, 2001.

Livro e tese

GRAMSCI, Antonio. *Os intelectuais e a organização da cultura*. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982.

MENDES-GONÇALVES, Ricardo B.. *Medicina e história: raízes sociais do trabalho do médico*. 253fl. Dissertação

(Mestrado em Medicina Preventiva)
- Faculdade de Medicina, USP, São Paulo,
1979.

Capítulo de livro

BOURDIEU, Pierre. O campo científico. In:
ORTIZ, Renato (Org.). *Pierre Bourdieu:*
sociologia. São Paulo: Ática, 1983. p.
122-155.

Resumo de congressos

LAURELL, Asa C. O Estado e a garantia do
direito à saúde. In: CONGRESSO
BRASILEIRO DE SAÚDE COLETIVA, 8.,
2006, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de
Janeiro: Abrasco, 2006. 1 CD-ROM.

Dados fornecidos por agências governamentais (Secretarias, Ministérios, IBGE etc.)

RIO DE JANEIRO. Secretaria Municipal de
Saúde do Rio de Janeiro (SMS-RJ). *Dados
sobre acidentes ocupacionais com material
biológico.* Rio de Janeiro: SMS-RJ, 2000.

Leis, decretos, portarias etc.

BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro
de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases
da Educação Nacional. *Diário Oficial da
República Federativa do Brasil*, Poder
Executivo, Brasília, DF, 23 dez. 1996.
Seção I, p. 27.839.

Relatórios técnicos

BRASIL. Ministério da Saúde. Ministério da
Educação. *Referencial curricular para curso
técnico de agente comunitário de saúde.*
Brasília: Ministério da Saúde, 2004. 64 p.
(Série A. Normas e manuais técnicos).

Relatórios final ou de atividades

BRASIL. Ministério da Saúde. *Relatório
final das atividades.* Rio de Janeiro:
Fundação Oswaldo Cruz, 1999.

Jornal

a. Sem indicação de autoria: O GLOBO.
Fórum de debates discute o projeto
Educando o Cidadão do Futuro. *O Globo*,
Rio de Janeiro, 6 jul. 2001. Caderno 1, p.
18.

b. Com autoria: TOURAINÉ, Alain. Uma resistência possível. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 3 jul. 2001. Mais, Caderno 7, p. 18-20.

Internet

a. Texto em periódico eletrônico: AZZARÀ, Stefano G. Crítica ao liberalismo, reconstrução do materialismo. Entrevista com Domenico Losurdo. *Crítica Marxista*, Campinas, n. 35, p. 157-169, 2012.

Disponível em:

<http://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/entrevista19Entrevista.pdf>. Acesso em: 7 out. 2013.

b. Texto em jornal eletrônico: NUBLAT, Johanna. 38,7% dos usuários de *crack* das capitais do país estão no Nordeste. *Folha de S. Paulo*, Seção Cotidiano, São Paulo, 19 set. 2013. Disponível em:

<<http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2013/09/1344256-40-dos-usuarios-de-crack-das-capitais-do-pais-estao-no-nordeste.shtml>>. Acesso em: 27 set. 2013.

c. Texto disponível (fora de revista ou jornal): Disponível em: BRASIL. Ministério da Educação. Portal Educação. *Educação profissional*: referenciais curriculares nacionais da educação profissional de nível técnico - área Saúde. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/saude.pdf>>. Acesso em: 3 out. 2013.

Revisão

A revista se reserva o direito de sugerir alterações em usos informais da língua e de corrigir variantes não padrão do português.

Avaliação

As contribuições encaminhadas à revista são, primeiramente, avaliadas pelos editores, que julgam a adequação

temática do texto à linha editorial da publicação e, posteriormente, por no mínimo dois pareceristas ad hoc (peer review). No caso de divergência entre os pareceres, é solicitado um terceiro parecer para a decisão da Editoria. Os autores acompanham o processo de avaliação do manuscrito pelo sistema de avaliação online. Nomes dos autores e avaliadores de cada original são de conhecimento exclusivo dos editores (duplo-cego).

Os originais apresentados à Trabalho, Educação e Saúde não devem ter sido publicados e não devem ser submetidos simultaneamente a outra revista. Originais submetidos à revista não devem, sob hipótese alguma, ser retirados depois de iniciado o processo de avaliação.

Tempos de avaliação:

A avaliação se dá primeiramente pelos editores, em uma pré-análise, cuja duração não deve exceder dez dias. Se aceitos na pré-análise, os editores designam ao menos dois revisores ad-hoc para avaliar o manuscrito. O tempo médio para avaliação por pares, com base no ano 2016, é de 8 meses. A publicação do texto, após aprovado, também com base no ano de 2016, é de 13 meses.

A taxa de recusa de manuscritos, com base no ano 2016, foi de 72%.

Direitos autorais

Exceto nos casos em que estiver indicado o contrário, em consonância com a Política de Acesso Aberto ao Conhecimento da Fundação Oswaldo Cruz, ficam cedidos e transferidos, total e gratuitamente, à Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio e à Fundação Oswaldo Cruz, em caráter permanente, irrevogável e não exclusivo, todos os direitos autorais patrimoniais não comerciais referentes aos artigos científicos publicados na revista *Trabalho, Educação e Saúde*, inclusive os

direitos de voz e imagens vinculados à obra. A cessão abrange reedições e traduções. Os textos assinados são de responsabilidade dos autores, não representando, necessariamente, a opinião dos editores e dos membros do Conselho Editorial da revista.

Benefício dos autores

Após a publicação, os autores recebem um exemplar do número da revista no qual o texto foi publicado.

Submissão de manuscritos

Os manuscritos devem ser submetidos pelo sistema de avaliação de manuscritos da Revista, disponível na página: < <http://www.sistemas.epsjv.fiocruz.br/revtes/> >. Primeiramente, o autor principal deve cadastrar-se no sistema e depois cadastrar o manuscrito. Solicitamos aos autores que observem e sigam as instruções para apresentação do manuscrito.

Para informações adicionais, consultar os editores:

< revtes@fiocruz.br >

Aceita-se permuta.

O Periódico | Número Atual | Números Anteriores | Instruções aos Autores | Corpo Editorial | Indexadores | Assinatura | Fale Conosco | Créditos

Revista Trabalho, Educação e Saúde / Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio
Fundação Oswaldo Cruz
Avenida Brasil, 4.365 - Manguinhos - CEP 21040-360
Rio de Janeiro - RJ - Brasil
Tels.: (21) 3865-9850 / (21) 3865-9853 / Fax: (21) 2560-8279
e-mail: revtes@fiocruz.br

Copyright © 2011 - EPSJV / Fiocruz