

TRADUTORES E INTÉRPRETES DE LÍNGUA DE SINAIS (TILS): ASPECTOS GERADORES DE SOFRIMENTO PSICOSSOCIAL RELACIONADOS AO TRABALHO

TRANSLATORS AND INTERPRETERS OF LINGUA DE SINAIS (TILS): MANAGING ASPECTS OF PSYCHOSOCIAL SUFFERING RELATED TO WORK

Douglas Vinícius Utzig 1

Aline Ponte 2

Bianca Gonçalves de Carrasco Lemos 3

Jadir Camargo Lemos 4

Miriam Cabrera Corvelo Delboni 5

Especialista em MBA de Gestão de Pessoas. Secretaria Municipal de Saúde de Alecrim. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9301696695232131>. Email: dougutzigfto@gmail.com

Doutora em Distúrbios da Comunicação Humana pela Universidade Federal de Santa Maria. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8576659601127889>. Email: alinesarturi@hotmail.com

Email: biacarrasco@yahoo.com.br

Doutorado em Engenharia de Produção (UFSC). Docente da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2423201248181167>. Email: jadir.lemos@gmail.com

Doutorado em Desenvolvimento Regional (Unisc). Docente da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4185128524010416>. Email: miriamdelboni@gmail.com

Resumo: A pesquisa apresentada neste artigo teve por objetivo compreender os aspectos geradores de sofrimento psicossocial causados pela atividade laboral dos TILS de uma Instituição de Ensino Superior pública do interior do estado do Rio Grande do Sul. 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. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e de análise qualitativa de conteúdo e discutidos com base na psicodinâmica do trabalho. Na avaliação da Organização Prescrita do Trabalho, os danos relacionados ao trabalho apresentaram risco médio; na avaliação de Estilo de Gestão, a organização apresentou 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. A organização de trabalho apresentou um estilo de gestão rígido e inflexível, além da fragilidade das relações interpessoais, que favoreceram na criação de um ambiente de trabalho adoecedor.

Palavras-chave: Tradutor e Intérprete de Língua de Sinais. Estresse Psicológico. Desempenho Profissional.

Abstract: The research presented in this article aimed to understand the generating aspects of psychosocial suffering caused by the work activity of the TILS of a public Higher Education Institution in the interior of the state of Rio Grande do Sul. Quantitative-qualitative study and exploratory objective, with a sample of 10 TILS. It was used the Protocol of Psychosocial Risk Assessment at Work. The data were analyzed by means of descriptive statistics and qualitative analysis of content and discussed based on the psychodynamics of the work. In the evaluation of the Prescribed Work Organization, the damages related to the work presented medium risk; in the evaluation of the Management Style, the organization presented the Normative Management Style, being characterized with a strong system of rules and little flexibility. In the evaluation of Pathogenic Suffering at Work, the Inuit factor presented low risk, Indignity presented high risk and Disqualification presented medium risk. 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. The work organization presented a rigid and inflexible management style, in addition to the fragility of interpersonal relationships, which favored the creation of a sickening work environment.

Keywords: sign language translator and interpreter. 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 *et al.*, 2016).

Sob isso, Dejours (2004a), 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 comprometem 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; TELES; SANTOS, 2016).

No Brasil, se reconheceu e formalizou a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) 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; BRASIL, 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; FILHO; SILVA, 2015; DINARTE; RUSSO, 2015). Há um documento, Lei nº 12.319/2010, que orienta a atuação do TILS dentro das instituições de ensino (BRASIL, 2010), 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).

Considerando as referências acima descritas, o interesse despertado pelo tema desta pesquisa, se deu a partir da aproximação do campo de estágio dos autores junto ao grupo de TILS. Pois observou-se situações estressoras entre os envolvidos e percebeu-se pouco apoio na literatura nacional e internacional tratando desse assunto específico. Sendo assim, os autores decidiram se dedicar a uma pesquisa de forma a contribuir na produção do conhecimento na área. Portanto, se propõe a compreender os aspectos geradores de sofrimento psicossocial relacionada ao trabalho de TILS de uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública do interior do estado do Rio Grande do Sul.

Metodologia

Para a análise do fenômeno do presente estudo optou-se por um método quanti-qualitativo; exploratório (CRESWELL, 2010). Foram convidados a participar deste estudo TILS servidores de uma Universidade Pública do interior do Estado do Rio Grande do Sul. Este estudo considerou como critérios de inclusão: ser TILS lotado na IES onde ocorreu o estudo; idade igual ou superior a 18 anos; ambos os sexos; independente da raça ou classe social; e independente do tempo de serviço do TILS na IES. Os critérios de exclusão considerados foram: TILS que ingressaram na IES após o início da coleta de dados; TILS não lotado na IES onde ocorreu o estudo; e TILS que não retornaram o contato ou não aceitaram participar. Os servidores foram convidados a participar deste estudo, via contato eletrônico (e-mail).

Esta instituição conta com 14 TILS, participaram deste estudo 10 servidores. Dos quatro que não participaram, dois não retornaram o contato eletrônico e dois adentraram na IES após a coleta, não se enquadrando nos critérios de inclusão deste estudo. A coleta de dados ocorreu no período de dezembro de 2017 a março de 2018. Esta foi previamente agendada com os TILS e realizada por um dos pesquisadores (autor principal deste estudo).

O instrumento utilizado neste estudo foi o Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), criado por Facas (2013) e validado por Facas et al. (2015). Este instrumento tem como 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). Ressalta-se que a aplicação do questionário foi auto administrado, mas o pesquisador responsável pela coleta de dados permanecia junto ao participante para esclarecimento de qualquer dúvida referente ao estudo.

O PROART é composto por quatro escalas, são elas: a Escala de Organização Prescrita do Trabalho (EOPT), Escala de Estilos da Gestão (EEG), Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) e a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EARDT). A EOPT tem 19 questões que verificam 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 EEG, com 23 questões, avalia o estilo de gestão adotado na organização. 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 ESPT é composta por 28 questões, que 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 senti-

mentos 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, desânimo, 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 EARDT, composta por 23 questões, avalia as disfunções causadas pela organização do trabalho. 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 interrelações 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).

Ressalta-se que as quatro escalas são constituídas de questões objetivas que são respondidas por uma escala do tipo Likert de frequência, de 5 pontos, sendo 1 – nunca, 2 – raramente, 3 – às vezes, 4 – frequentemente e 5 – sempre (FACAS, 2013).

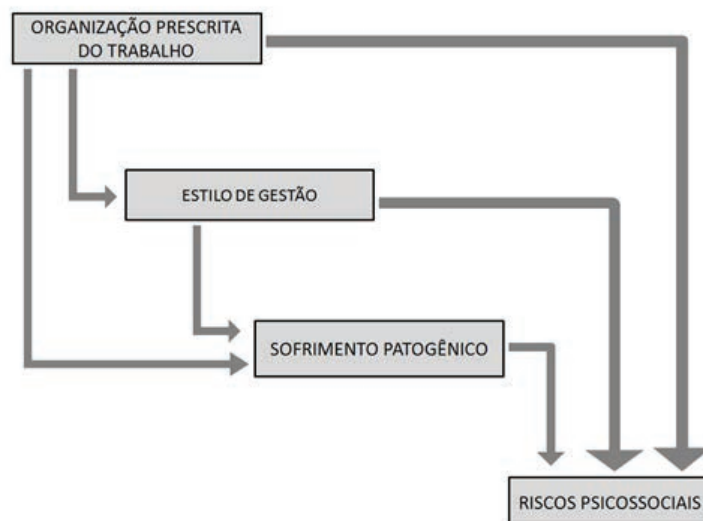
Além das quatro escalas, o PROART apresenta, ainda, questões abertas, discursivas, adaptáveis à pesquisa, com o intuito de aprofundar e confrontar as respostas objetivas com uma percepção qualitativa dos pesquisados. Destacam-se no Quadro 1 os questionamentos realizados.

Quadro 1 – Questionamentos realizados aos TILS.

Questões
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?
Descreva o seu contexto/ambiente laboral.

As escalas não apresentam uma relação de hierarquia entre si. Porém, de acordo com o modelo empírico de investigação proposto por Facas (2013, p. 122), 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.”

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. As etapas do processo da análise foram: passagem da superfície linguística para o objeto discursivo; passagem do objeto discursivo para o processo discursivo; constituição dos processos discursivos (ORLANDI, 2015).

Este estudo respeitou a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Os participantes foram esclarecidos sobre os objetivos do estudo e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Para preservar a identidade dos participantes, estes serão identificados como P1, P2, P3 etc. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos sob o parecer consubstanciado nº 2.382.150.

Resultados e Discussão

Perfil e Condição de Saúde dos TILS

Dos 10 TILS participantes, nove eram mulheres e um era homem. Os dados encontrados corroboram dados de outros sete estudos nacionais (MARTINS, 2009; NEGREIROS; FILHO; SILVA, 2015; LACERDA; GURGEL, 2011; SILVA, GUARINELLO; MARTINS, 2016; ALENCASTRO; PONTE, 2017a; 2017b; PONTE; ALENCASTRO, 2018). Segundo dados do Instituto Nacional de Estudo e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) o número de mulheres que atuam no ensino superior tem aumentado a cada ano (INEP, 2007). A prevalência de mulheres que ocupam postos de trabalho na área da educação é uma realidade apresenta-se desde a educação infantil até o nível superior (BARRETO, 2014; LACERDA; GURGEL, 2011).

A média de idade apresentada por estes servidores foi de 34 anos e três meses. Pode-se observar que os participantes deste estudo são relativamente adultos jovens, assim como os participantes dos estudos realizados por Guarinello, *et al.* (2008), Lacerda e Gurgel (2011), Silva, Guarinello e Martins (2016), Alencastro e Ponte (2017a; 2017b) e Ponte e Alencastro (2018). Lacerda e Gurgel (2011), ressaltam que o fato dos TILS serem adultos jovens contribui para a aproximação destes profissionais com os alunos surdos. A média de tempo de trabalho como TILS destes foi de oito anos e seis meses de média, sendo que a média como servidores da IES foi de três anos e cinco meses. Ressalta-se que não foram encontrados na literatura na-

cional e internacional pesquisada estudo que discutissem o tempo de trabalho dos TILS.

Em relação aos problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano, um TILS não apresentou nenhum problema, dois referiram um problema de saúde, três mencionaram dois problemas de saúde e quatro relataram ter apresentado três ou mais problemas de saúde. Quando ter apresentado 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.

Lima (2011) e Alencastro e Ponte (2017), afirmam que estes profissionais têm apresentado comprometimentos nas suas condições de saúde em consequência das condições de trabalho as quais estão expostos. Lima (2011), ressalta que para o desempenho da sua função de trabalho os TILS utilizam como ferramenta as estruturas musculoesqueléticas dos membros superiores (ombro, braço, cotovelo, punho, mãos e dedos), do tronco e do quadril, sendo assim, a realização de movimentos repetitivos por prolongado período pode causar/agravar lesões musculoesqueléticas. Outro fator encontrado por estes profissionais, é a falta de condições ergonomicamente adequadas dos postos de trabalho para estes desempenharem as suas funções com conforto e melhores condições de trabalho (SILVA; GUARINELLO; MARTINS, 2016).

Escala de Organização Prescrita do Trabalho (EOPT): danos relacionados ao trabalho dos TILS

A média apresentada na EOPT é de 2,64, com DP de 0,66, se representando um risco médio aos danos relacionados ao trabalho, a Tabela 1 apresenta detalhamento da frequência das respostas dos participantes.

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). Deste 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).

Sendo assim, 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 (MENDES, 2007).

A atividade de trabalho é classificada por Dejours (2007) como prescrita 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).

Deste modo, 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. Sendo assim, 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 (MENDES, 2009; FACAS, 2013).

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, as falas a seguir evidenciam as características da organização e ilustram o que o autor descreve acima:

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

“[...] 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).

“[...] 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).

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 TILS. Ainda, se percebe que as normas e regras são cumpridas, porém, estas são pouco flexíveis e permitem pouca liberdade na execução das tarefas. Gernet (2012, p. 61-62) 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.

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; 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.

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, consequentemente, podem levar ao adoecimento (MENDES; MORRONE, 2012).

Classificação pelos TILS do Estilos da Gestão

O estilo de gestão normativo apresenta-se de forma predominante neste estudo (Tabela 2). Este caracteriza-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).

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

Variável/Descrição	Média	Mediana
Estilo de Gestão Individualista	2,3	2,5
Estilo de Gestão Normativo	3,7	3,8
Estilo de Gestão Coletivista	2,7	2,7
Estilo de Gestão Realizador	2,5	2,6

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

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 a reforçar esta afirmação:

“Somos um grupo dividido, além de não compartilharmos a mesma sala, muitas vezes, não partilhamos 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; 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, quando surgem resistências 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, 2004a; OLIVEIRA, 2003).

TILS e o Sofrimento Patogênico no Trabalho

A ESPT obteve um escore médio de 3,04, com DP igual a 0,80, se indicando 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 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 refletor 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; DEJOURS, 2004b). 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 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 (DEJOURS, 1988; 2007).

A fim 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. [...] 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; MENDES, 2004a).

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 demasiado:

“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

demasiado 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).

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).

Classificação do TILS quando aos Danos Relacionados ao Trabalho

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, ao retornar ao trabalho este observou que não houve mudanças na organização do trabalho. O trabalhador também se deparou com o julgamento dos colegas, pois estes não compreenderam situação que o mesmo estava vivenciando, o que talvez, possa ter causado um novo abalo nas suas estruturas psíquicas e emocionais.

Quando o trabalhador adoce, 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, 2004a). 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).

“[...] busquei apoio psicológico na [...] 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).

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

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 alusivas 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; 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 a afirmação de Guarinello et al. (2017), os fragmentos a seguir:

“[...] 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).

“[...] 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).

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

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

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 desestruturante, 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 desde a forma da gestão, como a criação dos próprios espaços físicos para que estas interlocuções subjetivas ocorram no coletivo.

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

Referências

ALENCASTRO, P.O.R; PONTE, A.S. A Condição de Saúde e de Trabalho do Tradutor Intérprete de Língua de Sinais. In: 17º CONGRESSO DE STRESS DA ISMA-BR e 19º FÓRUM INTERNACIONAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, 2017, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: ISMA-BR, 2017a, p.1-9.

ALENCASTRO, P.O.R; PONTE, A.S. O impacto da atividade laboral na saúde dos Tradutores Intérpretes de Língua de Sinais. In: SEMANA DO SERVIDOR PÚBLICO 2017 E II SIMPÓSIO EM GESTÃO PÚBLICA, 2017, Santa Maria. **Anais...** Santa Maria: UFSM, 2017b, p.1-16.

BARBOSA, A.C.C.R. **Prazer e Sofrimento no Trabalho: Vivências e Percepções de Trabalhadores com Necessidade Especiais**. Brasília, DF, 2015. 47fl. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Psicologia) – Universidade Católica de Brasília, PUC, 2015.

BARRETO, A. **Cadernos do GEA**. Rio de Janeiro: FLACSO, GEA; UERJ, LPP, 2014.

BARROS, N.M.G.C.; HONÓRIO, L.C. Riscos de adoecimento no trabalho de médicos e enfermeiros em um hospital regional Mato-Grossense. **Revista REGE**, São Paulo, v. 22, n.1, p. 21-39, 2015. Disponível em: < <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616300911>>. Acesso em: Acesso em 18 mar. 2018.

BAKHTIN, M.M. **Estética da criação verbal**. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

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, J.F. et al. Prazer e sofrimento de enfermeiros intensivistas. **Esc Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 18, n.1, p. 90-95, 2014. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-81452014000100090&script=sci_abstract&lng=pt>. Acesso em: Acesso em: 20 abr. 2018.
CRESWELL, J.W. **Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto** (3. ed.). Porto Alegre: Artmed. 2010.

CRUZ LIMA, S.C. Reconhecimento no Trabalho. In: VIEIRA, F.O. et al. (orgs.), **Dicionário Crítico**

de **Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 351-356.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DEJOURS, C.; CARDOSO, M.R. **Christophe Dejours: Entrevista. Ágora: Estudos em Teoria Psicanalítica**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 89-94, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-14982001000200007>. Acesso em: 18 mar. 2018.

DINARTE, L.D.R.; RUSSO, A. Tradução e Interpretação de Língua e Sinais no Contexto da Pós-Graduação: Problematizando Posições. **Cad. Trad.**, Florianópolis, v. 35, n. 2, p. 174-196, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/traducao/article/view/2175-7968.2015v35nesp2p174>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

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

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

FERNANDES, G.S. **Máquinas de Fazer Texto: Análise Clínica da Organização do Trabalho da Taquigrafia**. Brasília, DF, 52fl. Trabalho Final de Curso (Especialização em Psicodinâmica do Trabalho) – Universidade de Brasília, UNB, 2013.

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

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

GUARINELLO, A.C. et al. O intérprete universitário da Língua Brasileira de Sinais na cidade de Curitiba. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.14, n.1, p.63-74, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382008000100006&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 18 mar. 2018.

GUARINELLO, A.C. et al. Qualidade de Vida do Profissional Intérprete de Língua de Sinais. **Distúrb. Comun.**, São Paulo, v. 29, n. 3, p. 462-469, 2017. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/dic/article/view/30098>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

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

INEP. **Resumo Técnico do Censo de 2007**. Disponível em:<<http://www.inep.gov.br/>>. Acesso em: 15 set. 2017.

JOAO, A.L. Mobbing, relações interpessoais e satisfação laboral. **Revista INFAD**, Porto, n. 1, v. 1. p. 399-406, 2010. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/313037688_Mobbing_Relacoes_Interpessoais_e_Satisfacao_Laboral>. Acesso em: 18 mar. 2018.

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

LACERDA, C.B.F.; GURGEL, T.M. A. Perfil de tradutores-intérpretes de Libras (TILS) que atuam no ensino superior no Brasil. **Rev. bras. educ. espec**, Marília v. 17, n.3, p.481-496, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382011000300009&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 18 mar. 2018.

LANCMAN, S. et al. Saúde, Trabalho e Terapia Ocupacional, uma relação indissociável. **Rev. Ter. Ocup. Univ USP**, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 1-2, 2016. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rto/article/view/119224>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

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

LIMA, E.S. Estudos Epidemiológicos dos Distúrbios Ocupacionais Relacionados aos Membros Superiores nos Intérpretes de Surdos. **Movimento e Saúde/Revista Inspirar**, Porto Alegre, v. 3, n. 3, p. 12-17, 2011. Disponível em: <<https://www.inspirar.com.br/revista/estudo-epidemiologico-dos-disturbios-ocupacionais-relacionados-aos-membros-superiores-nos-interpretes-de-surdos/>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

MARTINS, A.A.V. **Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente: um Estudo em uma Instituição de Ensino Superior de Belo Horizonte**. Belo Horizonte, MG, 166fl. Dissertação (Mestrado Administração), Faculdades Novos Horizontes, 2009.

MENDES, A.M. **Psicodinâmica do trabalho: Teoria, métodos e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A.M. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, A.M. (Org.), **Trabalho & Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2008. p. 13-25.

MENDES, A.M. **Trabalho e Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2009.

MENDES, A.M.; MORRONE, C.F. Trajetória Teórica e Pesquisas Brasileiras sobre Prazer e Sofrimento no Trabalho. In MENDES, A.M. et al. (orgs.). **Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2012. p. 29-52.

MENDES, A.M.; TAMAYO, Á. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Psico-USF**, v. 6, n. 1, p. 39-46, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-82712001000100006&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 18 mar. 2018.

MESQUITA, S.M.M. et al. Ergonomia, Psicodinâmica e Riscos. **ECOS**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 136-149, 2016. Disponível em: <<http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1823>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

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, J.K. et al. Bombeiros: Psicopatologia e Condições de Trabalhos. Estudos de Psicologia, Campinas, v. 30, n.3, p. 437-444, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-166X2013000300013&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 18 mar. 2018.

MORAES, R.D. Estratégias Defensivas. In: VIEIRA, F.O. et al. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 153-157.

NEGREIROS, F. et al. Intérprete de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS): identidade profissional e papel junto à educação especial. **Revista Ensino Interdisciplinar**, Mossoró, v. 1, n. 3, p. 242-255, 2015. Disponível em: <<http://periodicos.uern.br/index.php/RECEI/article/view/1696/916>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

NOGUEIRA, G.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, 1997. Disponível em: <<https://revista.policiamilitar.mg.gov.br/periodicos/index.php/psicologia/article/view/238>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

OLIVEIRA, N.T. Somatização e Sofrimento no Trabalho. **Revista Virtual Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 2, n.1, p. 1-14, 2003. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/fass/ojs/index.php/fass/article/view/958/738>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

ORLANDI, E.P. **Análise do discurso: princípios e procedimentos**. 12ª ed. Campinas (SP): Pontes Editores; 2015.

PESSOA, J.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**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 3, p. 821-830, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232010000300025>. Acesso em: 18 mar. 2018.

PONTE, A.S.; ALENCASTRO, P.O. R. Qualidade de Vida de Tradutor Intérprete de Língua de Sinais

(Tils). In: 17º CONGRESSO DE STRESS DA ISMA-BR E 19º FÓRUM INTERNACIONAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, 2018, Porto Alegre. **Anais...**, Porto Alegre, 2018.

PRESTES, F.C. **Danos à Saúde dos Trabalhadores de Enfermagem em Hemodiálise**. Santa Maria, RS, 202fl. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal de Santa Maria, UFSM, 2011.

RESENDE, S.; MENDES, A.M. A Sobrevivência como Estratégia para Suportar o Sofrimento no Trabalho Bancário. **Rev. Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 4, n. 1, p. 151-175, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572004000100007>. Acesso em: 18 mar. 2018.

ROMEIRO, S.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, A.M.Y. **Do Sofrimento ao Prazer no Trabalho: Impactos da Mudança de Lotação no Serviço Público**. Brasília, DF, 30fl. Trabalho Final de Curso (Especialização em Psicodinâmica do Trabalho) – Universidade de Brasília, UNB, 2013.

SILVA, R.Q.; GUARINELLO, A.C.; MARTINS, S.E.E. O. O intérprete de LIBRAS no contexto do ensino superior. **Revista Teias**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 46, p. 177-90, 2016. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistateias/article/view/25283>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

SILVA, V.S.; TELES, M.M.; SANTOS J.F. 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...**, Sergipe, 2016. Disponível em: <https://eventos.set.edu.br/index.php/enfope/article/view/2284>. Acessado em: 18 jun. 2019.

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

Recebido em 24 de maio de 2020.
Aceito em 25 de novembro de 2020.