

MASCULINIDADES E TRABALHO: ANTAGONISMOS ENTRE VIRILIDADE E CUIDADO NA CULTURA DE SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

MASCULINITIES AND WORK: ANTAGONISMS BETWEEN VIRILITY AND CARE IN THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CULTURE

Ana Paula de Lima¹
Cristiano de Jesus Andrade²

RESUMO: As dinâmicas sociais são fortemente marcadas pelas representações humanas de gênero e o mundo do trabalho é - ao mesmo tempo - reflexo e produtor dessas dinâmicas; um *lôcus* de reprodução e reafirmação de estereótipos e de relações antagônicas entre propriedades atribuídas socialmente ao masculino e ao feminino. Com base nesta reflexão, **refletir como esta construção social de gênero resultante na virilidade implica na atuação profissional e nas atividades de cuidado na cultura de saúde e segurança ocupacional de homens trabalhahdores. Sendo assim, a** pesquisa qualitativa, descritiva do tipo bibliográfica, foi adotada como método. Como resultados, verificou-se que A resistência à transformação e a novas dinâmicas coletivas de trabalho e masculinidade surge tanto na organização do trabalho quanto no próprio coletivo, perpassando um contexto mais amplo, macrossocial, que abarca também a reprodução dessa lógica pelas mulheres. Para que este fenômeno seja ressignificado, faz-se necessário aos homens marcados pela vulnerabilidade hegemônica a conscientização e a intenção de abrir mão deste lugar da dominação para que, se libertando dele, experimente outros lugares, sobretudo o do cuidado.

2927

Palavras-chave: Masculinidades. Segurança Psicológica no Trabalho. Saúde no Trabalho e Teoria de Gênero.

ABSTRACT: Social dynamics are strongly marked by human representations of gender and the world of work is - at the same time - a reflection and producer of these dynamics; a locus of reproduction and reaffirmation of stereotypes and antagonistic relationships between properties socially attributed to masculine and feminine. Based on this reflection, **reflect on how this social construction of gender resulting in virility implies professional performance and care activities in the culture of occupational health and safety of male workers. Therefore, qualitative, descriptive bibliographical research was adopted as a method. As results, it was found that resistance to transformation and new collective dynamics of work and masculinity arises both in the organization of work and in the collective itself, permeating a broader, macrosocial context, which also encompasses the reproduction of this logic by women. For this phenomenon to be given new meaning, it is necessary for men marked by hegemonic vulnerability to be aware of and intend to give up this place of domination so that, freeing themselves from it, they can experience other places, especially that of care.**

Keywords: Masculinities. Psychological Safety at Work. Health at Work and Gender Theory.

¹Especialista em Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas pela Faculdade Pitágoras de Poços de Caldas/MG. Graduada em Psicologia pela Faculdade Pitágoras de Poços de Caldas/MG. Professora da graduação em Psicologia na Faculdade Anhanguera de Poços de Caldas/MG.

²Doutor e Mestre em Psicologia da Saúde pela Universidade Metodista de São Paulo/SP. Graduado em Psicologia pelo Centro Universitário de São João da Boa Vista/SP. Docente da Universidade Brasil (UB) campus Fernandópolis/SP. Docente permanente da graduação em Psicologia da Faculdade Anhanguera de Poços de Caldas/MG.

INTRODUÇÃO

As dinâmicas sociais são fortemente marcadas pelas representações humanas de gênero e o mundo do trabalho é - ao mesmo tempo - reflexo e produtor dessas dinâmicas; um *lôcus* de reprodução e reafirmação de estereótipos e de relações antagônicas entre propriedades atribuídas socialmente ao masculino e ao feminino.

Ao refletir sobre questões de gênero, é importante compreender o conceito para além do sexo biológico. Com base na teoria de representações sociais proposta por Moscovici na década de 1970, Amâncio (1993) enfatiza o caráter psicossocial na representação dos gêneros feminino e masculino, constituídos enquanto categorias dicotômicas em torno de atributos socialmente estruturados a partir do sexo biológico. Aplicando o conceito de identidade proposto por Ciampa (1984), as identidades de gênero são fenômenos sociais que refletem a estrutura social ao mesmo tempo em que atuam sobre elas, repondo-as ou modificando-as.

Assim, a dicotomia entre os gêneros masculino e feminino é compreendida por Beauvoir (2016) como relação entre opostos: enquanto o masculino representa o positivo e o neutro (usamos “homens” para coletivizar a espécie humana), o feminino surge como negativo; é sempre o outro. Ao investigar o processo histórico das representações de gênero, Beauvoir destaca o caráter essencial e transcendente na construção da imagem masculina a partir de sua ação e afirmação sobre o mundo natural, enquanto à mulher é atribuído o caráter inessencial e imanente. Ela é o outro em relação ao homem, sendo ele a categoria de referência.

Para a mesma autora (Beauvoir, 2016), as funções sociais dos gêneros distinguiram-se historicamente em produção e reprodução: enquanto ao homem coube a proteção da prole, a estratégia e participação em conflitos, a garantia de sobrevivência através da caça e da pesca e a exploração da natureza (projeto e produção), à mulher foram confiadas as atividades reprodutivas, o cuidado das crianças e dos idosos e a vida doméstica. Na antiguidade, a capacidade generativa conferiu à mulher uma aura sagrada e divina, sendo seu corpo e fecundidade comparados à terra que gera e nutre a humanidade. Contudo, assim como as divindades são cercadas por tabus, o que diz respeito ao feminino também assim foi apreendido, e ainda o é.

Retomemos a ideia de positivo e negativo enquanto representações dos gêneros masculino e feminino, agora sob a análise de Bordieu:

A somatização progressiva das relações fundamentais que são constitutivas da ordem social resulta na instituição de duas “naturezas” diferentes, isto é, de dois sistemas de diferenças sociais naturalizadas que estão inscritas nos *hexis* corporais, sob a forma de

duas espécies opostas e complementares de posturas, maneiras de andar, de portes, de gestos, etc., e nos cérebros que as percebem segundo uma série de oposições dualistas, miraculosamente ajustadas às distinções que elas contribuíram para produzir, como aquela que se faz entre o direito e o endireitado, o curvo ou o curvado, o que permitiria recriar todas as diferenças registradas no uso dos corpos ou nas disposições éticas (BORDIEU, 1995, p.141).

Esta compreensão dicotômica entre masculino e feminino enquanto positivo e negativo só é possível a partir de uma visão espelhada de imagens antagônicas entre os gêneros. Essa dicotomia é construída socialmente e, por as partes não perceberem a dinâmica na qual se encontram imbricadas, é reposta na relação de dominação do masculino sobre o feminino e na reafirmação de estereótipos de gênero nas práticas sociais, através do “trabalho milenar de socialização do biológico e da biologização do social” (BORDIEU, 1995, p.145). Nessa relação de dominação, a mulher também participa na manutenção da lógica de dominação da masculinidade sobre a feminilidade, reproduzindo e repondo os papéis sociais naturalizados socialmente.

Desta forma, ao se falar de masculinidade, torna-se necessário considerar que este é um termo plural (masculinidades). A pluralidade do conceito se justifica pelas diversas formas de ser e existir no mundo, o que não pode ser generalizado e simplificado. Contudo, este texto se dedica à compreensão de uma forma hegemônica de exercício da masculinidade e seus efeitos deletérios ao coletivo que a representa e àqueles que com este grupo interagem. A masculinidade hegemônica representa um modelo central de masculinidade ideal, ainda muito marcado pelas relações de dominação e exploração, bem como pela negação do negativo (feminino) a partir da estereotipagem e de antagonismos entre comportamentos tipificados entre os gêneros (ALMEIDA, 1996).

OBJETIVO

Frente ao exposto, este estudo tem por objetivo refletir como a construção social de gênero resultante na virilidade implica na atuação profissional e nas atividades de cuidado na cultura de saúde e segurança ocupacional de homens trabalhahdores.

MÉTODO

Buscando atender o objetivo pretendido, para a realização deste trabalho foi utilizada a pesquisa qualitativa, descritiva, do tipo bibliográfica (Gil, 2017).

Qualitativa, já que estava se preocupando em analisar os conteúdos apresentados de modo singular e profundo (Gil, 2017).

Descritiva, pois teve como busca compreender de modo aprofundado os achados da literatura, bem como descrevê-los ao leitor de modo a clarificá-lo (Gil, 2017).

Bibliográfica, devido a se configurar como um procedimento metodológico que oferece ao pesquisador uma possibilidade na busca de soluções para seu problema de pesquisa, por intermédio de produções científicas veiculadas em meios diversos (GIL, 2017). Para tanto, parte da necessidade de exposição do método científico escolhido pelo pesquisador; expõe as formas de construção do desenho metodológico e a escolha dos procedimentos e demonstra como se configura a apresentação e análise dos dados obtidos.

Conforme explica o autor (Gil, 2017), na pesquisa bibliográfica, há uma escolha do tema a ser pesquisado, levantamento bibliográfico preliminar que consistiu em uma primeira busca na literatura científica acerca da temática. Realizada a busca, foi delineado o problema de pesquisa e o plano provisório do assunto, esquematizando as vias que foram abordadas dentro da temática central.

Instrumentos

2930

Os instrumentos utilizados constituíram-se de artigos e capítulos de livros relacionados ao tema proposto.

Procedimento de coleta de dados

Os textos foram selecionados por meio de buscas nas bases digitais *Scielo*, *Pepsic* e *Bireme*, a partir dos descritores: Masculinidade, divisão sociossexual do trabalho, virilidade, gênero e Psicodinâmica do Trabalho. Além disso, foi realizada uma procura em livros pertinentes à área em questão. Com base na leitura dos títulos e resumos, os textos foram selecionados.

Procedimento de análise de dados

Os textos utilizados para a discussão foram analisados com base nos passos propostos por Gil (2017). Para construir essa etapa, partiu-se da caracterização do objeto de estudo usando as publicações que, classificadas como lentes, não foram utilizadas na ilustração dos conceitos dados, no momento da análise explicativa das soluções, mas que trazem elementos de análises

importantes para a compreensão do objeto de estudo proposto. Tal caracterização do objeto aconteceu por meio de um fichamento do que era mais pertinente em relação ao problema de pesquisa, ou seja, de que forma a construção social de gênero implica nas relações de trabalho do masculino? A partir desse fichamento, buscou-se organizar logicamente o assunto para a redação do texto. Vale ressaltar que, essas publicações, juntamente com o referencial teórico construído para o estudo, compõem a base de sustentação da reflexão que o pesquisador deve apresentar.

Para a etapa de análise, foram utilizados textos e capítulos de livros publicados prioritariamente sobre a temática. No entanto, para fins de complementariedade, também são apresentadas obras textuais de autores que hoje são compreendidos como clássicos da temática em questão, a partir dos quais foi elaborada a discussão e as considerações finais, tendo em vista as convergências dos pensamentos dos autores. É necessário dizer que não foram encontradas divergências entre os textos, salvo maneiras diferentes de modos de expressão de cada um.

Buscando favorecer uma melhor compreensão por parte dos leitores, para fins didáticos, os resultados serão apresentados em duas partes. Inicialmente, serão apresentados conceitos fundamentais sobre a divisão sexual das coisas e do trabalho buscando compreender que impacto gera em sua execução por parte de homens e mulheres. Posteriormente, tal divisão será problematizada, bem como relacionadas as nuances vividas por homens no mundo do trabalho e as implicações que esta gera nas formas de atuação da carreira.

2931

Divisão do trabalho e estereótipos de gênero

Em uma perspectiva histórica, sabe-se que é a masculinidade que estabelece a divisão do trabalho sexual e a divisão sexual do trabalho, operando na diferenciação entre os gêneros em relação a seus comportamentos, atitudes e manejo de emoções a partir da educação, numa construção social (*bildung*). Ao masculino, atributos relacionados à virilidade e à coragem se sobrepõem aos atributos de cuidado e autopreservação, enquanto ao feminino são atribuídas as práticas de manutenção das relações sociais e familiares, incluindo as atividades voltadas ao cuidado (BORDIEU, 1995). Tais atributos são transportados para a divisão sexual do trabalho, como poderá ser discutido adiante.

Como construção social, as práticas condizentes às expectativas sociais em relação ao gênero são encorajadas desde a mais tenra infância, apresentadas como práticas naturais e óbvias no processo de educar e socializar. O grupo social é responsável por impetrar e perpetuar suas

normas e tradições através do reconhecimento recíproco dos sujeitos enquanto membros identificados do grupo (CIAMPA, 1984).

Para Bordieu (1995) enquanto aos homens se estabelece um ideal masculino de dominação, racionalidade e virilidade, à mulher se impõe um ideal de abnegação, fragilidade e docilidade. Nestes ideais antagônicos, observam-se características consideradas “inerentes” e definidoras aplicadas aos gêneros enquanto categorias humanas opostas. Estes estereótipos se impõem ao mundo do trabalho e podem ser observados no exercício de funções e profissões cuja predominância varia entre o masculino e o feminino a depender dos atributos subjetivos (aparência física, atitudes e interesses, traços psicológicos, relações sociais) esperados para a atividade profissional que retroalimentam o sistema de valores e expectativas, influenciando a escolha da profissão e sua sustentação a partir da aceitação do coletivo (FRABETTI et al., 2015; MEDEIROS & CAMPOS, 2020).

O trabalho é uma importante esfera de socialização, pela qual o humano (neutro) imprime sua marca no mundo, agindo sobre ele e transformando-o para si, enquanto transforma a si mesmo, humanizando-se (CANIATO & LIMA, 2008). A construção da identidade profissional é atravessada pela identidade de gênero e pelas normas sociais a ela impostas e naturalizadas pelo *habitus*, definido como sistema estruturado e estruturante de representações sociais que orientam a ação dos indivíduos organizados coletivamente através de regras e normas (BORDIEU, 1995). Por esse motivo, profissões associadas à vida doméstica e aos diversos modos de cuidados, ainda são atributos considerados femininos e por isso são tidas - como “especialidades” de mulheres. Como ilustrações dessas profissões, pode-se pensar nas enfermeiras, professoras, psicólogas, assistentes sociais, diaristas, merendeiras, auxiliares de desenvolvimento infantil e cuidadoras de crianças e idosos (listadas sob a flexão linguística feminina de gênero propositalmente). As profissões comumente atribuídas ao feminino têm em comum a visão da mulher enquanto um ser maternal, dedicado a cuidar e consolar (CHIES, 2010; SELIGMANN-SILVA, 2011; FRABETTI et al., 2015).

2932

Embora o exercício de profissões dominadas pelo estereótipo masculino tenha tornado-se uma conquista das mulheres, ainda se observa que, devido a uma “demarcação de pré-requisitos tidos como masculinos (força, resistência e liderança), a força de trabalho dessas mulheres ainda é concebida como inferior” no mundo do trabalho (CHIES, 2010, p.511).

Mesmo havendo conquistas, mas ainda se bancando os limites das mulheres no mundo do trabalho, torna-se fundamental que se pense no que sustenta esta hegemonia masculina em

contrapartida da atuação em profissões de cuidados. Buscando encontrar elementos que possam ampliar a reflexão, a temática será compreendida sequencialmente.

Masculinidade hegemônica e o *lôcus* do não cuidado

Se é no trabalho reprodutivo que a feminilidade é representada enquanto *lôcus* de cuidado (inclusive no exercício profissional), ao se adotar a visão do feminino negativo em relação ao masculino positivo, para que a masculinidade seja garantida no mundo do trabalho, é necessário que o negativo seja negado. A negação do que determina socialmente o feminino reafirma o que normatiza a masculinidade hegemônica predominante em algumas profissões, sobretudo aquelas associadas à racionalidade, à coragem e à virilidade:

Sendo a sexualidade algo por demais importante, socialmente, para ser abandonada aos acasos das improvisações individuais, o grupo propõe e impõe uma definição oficial dos usos legítimos do corpo, excluindo, tanto das representações quanto das práticas, tudo o que, especialmente entre os homens, pode evocar as propriedades estatutariamente atribuídas à outra categoria (BORDIEU, 1995, p.156).

Esse movimento de negação para manter o *status quo*, pode impedir que o homem se permita experienciar outras formas de ser no mundo e que as vivências de outras configurações de masculinidade sejam respeitadas por aqueles que assumem a virilidade hegemônica como identidade de regra. Nesse sentido, é importante retornar à diferença entre gênero e sexo. Não é apenas a mulher que sofre o risco de opressão e exclusão pelo exercício da masculinidade hegemônica, mas também outros modos de masculinidade, como a representada pela homossexualidade. A representação social da posição homossexual passiva em relação à masculinidade hegemônica atribui a estes sujeitos um lugar de “fraqueza” e diferença que também deve ser negado e excluído para que o masculino positivo prevaleça (ECCEL & GRISCI, 2010).

Embora a masculinidade hegemônica seja caracterizada pela dominação e exploração, sobretudo do que se refere ao feminino, os homens também são vítimas da representação dominante e exploradora carregada do ideal de virilidade que não pode ser desmentida, sob risco de afetar o sistema social construído e fundamentado na égide do poder e da força. “O dominante é também dominado por sua dominação” (BORDIEU, 1995, p. 158).

Esse olhar sobre o homem multifacetado, não apenas algoz, mas também vítima da masculinidade hegemônica socialmente amalgamada às relações sociais, também reflete nas relações de saúde-adoecimento do mesmo. Assim, acaba por surgir em estudos científicos a partir da década de 1970 nos Estados Unidos e a partir de 1990 no Brasil. Estes estudos são

impulsionados pelo movimento feminista e se direcionam à compreensão das questões de gênero pelo prisma masculino e a estudos epidemiológicos que apontam diferenças significativas entre as taxas de mortalidade entre homens e mulheres (PINHEIRO et al., 2012).

Atributos modelados e reforçados pela masculinidade hegemônica e reconhecidos como características identitárias (o homem viril, forte, invulnerável e provedor) sustentam o *lôcus* de não cuidado comum entre os homens. Este padrão de comportamento é mantido não apenas pela negação aos atributos considerados femininos nas práticas sociais, mas também pela pressão social exercida pelo grupo e pelo contexto macrosocial que repõe continuamente os estereótipos de virilidade masculina.

A naturalização cultural desse *lôcus* de não cuidado atribuído ao homem está presente - inclusive - no sistema público de saúde, onde as práticas de prevenção ainda são notavelmente direcionadas às mulheres, o que muitas vezes pode ser percebido pelos homens que buscam (ou são levados) ao serviço como espaço de estranhamento e não pertencimento (MACHIN et al., 2010). Contudo, modificar a realidade do sistema que reforça o *lôcus* de não cuidado imputado ao homem implica em mudanças estruturais e criação de espaços dedicados à saúde do homem nos serviços de saúde, sobretudo na atenção primária, pelos quais se torne possível um projeto de articulação entre masculinidades e cuidado.

2934

Embora negar a noção de cuidado seja culturalmente comum na existência dos homens, sabe-se que esta implica na vida destes como um todo. O que acaba por afetar diretamente o mundo do trabalho. Como poderá ser verificado na sequência.

Presenteísmo e desemprego

Em pesquisa junto a profissionais de saúde da rede pública de quatro estados brasileiros, Machin et al. (2010) apontam que um dos motivos pelos quais os homens procuram menos o serviço público de saúde em relação às mulheres, sobretudo para atendimentos de prevenção (o que, em partes, justifica a maior taxa de mortalidade dos homens em relação às mulheres), é o horário de atendimento destes espaços, geralmente em apenas dois turnos e sobreposto à sua jornada de trabalho diária. Associando a limitação de horário à cultura social (refletida na cultura organizacional), identificou-se que, além do receio dos homens em lidar com suas fragilidades, a valorização do presenteísmo no trabalho inibe a possibilidade de ausência masculina do trabalho por motivos de saúde/ doença.

Sobretudo em momentos de crise econômica e desemprego, o fenômeno “presenteísmo” (conceituado como oposição ao absenteísmo, que corresponde à ausência do trabalho) é marcado pela presença de trabalhadores que negam - ou sequer reconhecem - o adoecimento, evitando a busca por atendimento em virtude da precarização das relações de trabalho e da valorização dos estereótipos de masculinidade viril, o que leva ao agravamento das doenças ignoradas e ao consequente afastamento do trabalho (FRANCO et al., 2010).

Sobre o desemprego, cabe ressaltar que a ideia do homem enquanto provedor da prole é um dos princípios da masculinidade hegemônica e o insere numa percepção de relação de regra entre trabalho e emprego formal. Logo, o trabalho assalariado passa a ser valorizado como um padrão de masculinidade e um meio de acesso a sistemas de proteção como a seguridade social e benefícios garantidos pelas negociações coletivas, principalmente pela classe mais pobre da população, enquanto o trabalho sem vínculo empregatício pode representar ao trabalhador a ausência de direitos trabalhistas e insegurança econômica.

O desemprego vulnerabiliza a dinâmica social e de manutenção das condições básicas de vida, fazendo surgir o medo da miséria, o sentimento de abandono e a perda da referência grupal, além de fragilizar a identidade social constituída sobre os papéis sociais de homem trabalhador, provedor e pai de família. Essa fratura da masculinidade padrão traz consigo o aumento da incidência de comportamentos arriscados e violentos pelo homem que surgem como alternativas para recuperar o lugar social masculino e estratégias em reagir ao sofrimento, o que torna ainda mais vulneráveis suas relações sociais e sua saúde física e mental (JIMENEZ & LEFÉVRE, 2004). O abuso de álcool, de outras substâncias e a violência doméstica são exemplos dessa condição.

2935

Quando o desemprego do homem resulta na entrada da mulher no mercado de trabalho e na inversão da função de prover o sustento da família, outra forma de sofrimento se instala: de provedor, o homem passa ao lugar de sustentado, o que, sob os princípios da masculinidade hegemônica, é percebido como uma violação dos princípios históricos e naturalizados da divisão de trabalho entre os gêneros.

O trabalho precarizado também tem lugar nessa dinâmica, podendo ser entendido como um “quase emprego”. Tendo em vista que a flexibilização das leis trabalhistas regulamenta novas formas de vínculo empregatício como os contratos de modalidade terceirizada, temporária, intermitente e parcial, observa-se que tais modalidades de contrato se aproximam do sofrimento provocado pelo desemprego quando configuram um vínculo frágil com a

organização e com o coletivo de trabalhadores e resultam em insegurança econômica e na perda ou redução de direitos trabalhistas, benefícios adquiridos pelo coletivo do trabalho por negociações sindicais. Por fim, a precarização interiorizada que naturaliza a ideia de “mão de obra descartável” desorganiza a identidade coletiva construída no e as possibilidades do trabalho enquanto lugar de sentido.

É pensando sobre o sentido que se insere na discussão a Psicodinâmica do Trabalho, abordagem proposta por Dejours que pode auxiliar o lugar do sujeito no mundo do trabalho e que será apresentada sequencialmente.

Masculinidade e psicodinâmica do trabalho

A partir de estudos sobre saúde mental e trabalho e, posteriormente, sobre a dinâmica saúde-doença nas relações de trabalho, surge na década de 1970 a abordagem psicodinâmica do trabalho, fundada pelo psiquiatra francês Christophe Dejours. A psicodinâmica do trabalho toma como modelo a antropologia freudiana, “a partir da qual se considera que o sujeito aborda o mundo do trabalho com o conjunto que ele é e daquilo que procura alcançar” (MOLINIER, 2004, p.15).

Há de se considerar que melhores condições de vida e de trabalho, o que inclui saúde e segurança, nunca foram “dadas”, mas conquistadas por coletivos de trabalhadores a partir de movimentos operários. Aqui, tomaremos como ponto de partida de análise o advento da revolução industrial. As razões pelas quais estes movimentos eclodiram no fim do século XIX eram muitas, dentre elas as jornadas extenuantes de trabalho, trabalho infantil, condições precárias de higiene, salários baixos, esgotamento físico e graves e constantes acidentes de trabalho.

Este período, considerado por Dejours como a “pré-história da saúde dos trabalhadores” (DEJOURS, 1992, p.17) é marcado pela luta pelo direito à vida e pelo direito à organização coletiva. Devido à condição miserável dos operários, é comum a presença de mulheres e crianças na produção fabril compartilhando com os homens das mesmas condições precárias (DEJOURS, 1992). A luta das mulheres junto aos homens por melhores condições de trabalho tem papel fundamental na conquista de direitos trabalhistas ao longo do século XX e é a partir de melhores condições de saúde e integridade física (condição de sobrevivência), junto ao avanço dos estudos em psicologia e psicopatologia do trabalho, que surgem estudos e práticas dedicados à saúde mental dos trabalhadores, dentre eles a psicodinâmica do trabalho.

Esta abordagem, enquanto clínica do trabalho, se dedica à compreensão da relação entre o trabalho prescrito e o trabalho real; entre o prazer e o sofrimento nesse contexto. O trabalho humano que dá corpo à identidade se concretiza na lacuna entre o prescrito e o real (o trabalho possível) e nos mecanismos e estratégias empenhados pelo trabalhador para esse exercício (defesas coletivas e criatividade), que influenciarão a relação do homem com o trabalho, se saudável ou adoecida. O sofrimento surge quando existe “o conflito entre a organização do trabalho e as exigências intrínsecas do funcionamento psíquico” (CANIATO & LIMA, 2008), enquanto o prazer se dá pela possibilidade de ser criativo em condições que tornam do trabalho um meio gerador de saúde e significado.

Dejours (1992) postula a existência de estratégias defensivas - mecanismos subjetivos e grupais - nas relações de e com o trabalho que atuam como catalizadores do sofrimento. Tais estratégias servem à evitação do sofrimento pela “domesticação” dos riscos, de modo a percebê-los como controlados e contidos para que, assim, se possa conviver com eles. Essa dinâmica é mais evidente em empregos precarizados (subempregos) e em empregos em que os riscos de acidentes e adoecimento pressupõem a coragem e a virilidade como atributos profissionais. Aos trabalhadores, cabe a ideologia defensiva marcada pela contenção da doença e repressão da vivência do sofrimento.

2937

Essa ideologia se faz e se repõe no coletivo de trabalhadores. Quando o adoecimento é manifesto, ou seja, as estratégias defensivas falham, o sistema defensivo coletivo é desestabilizado e a vivência da doença, agora inevitável, torna-se motivo de vergonha ao trabalhador que dela padece enquanto, ao mesmo tempo, é comum que o coletivo adote uma postura acusatória, como se o adoecimento fosse de algum modo voluntário ou provocado pelo próprio trabalhador, principalmente quando este pertence ao sexo masculino:

Uma nuance aparece, às vezes, no julgamento, caso se trate de um homem ou de uma mulher: “Um homem que está doente é realmente um vagabundo”. Seria mais tolerável que uma mulher estivesse doente, na medida em que isso não significasse, de imediato, uma ruptura do trabalho profissional. (DEJOURS, 1992, p.30)

A postura acusatória que se enrijece diante do adoecimento masculino, traz consigo os fatores sociais relacionados ao estereótipo da masculinidade hegemônica, mas também a ameaça à virilidade assumida enquanto identidade pelos demais trabalhadores. A virilidade é - por si - também uma estratégia de defesa fundada sob “referenciais históricos, sociais e culturais relacionados à competição, força, coragem, honra e heroísmo para lidar com os desafios do trabalho” (SOUZA & ANTLOGA, 2017, p.20).

Enquanto atributo sexual masculino, a virilidade é concebida e estabelecida através de construções sociais, conferindo à identidade masculina a validação do lugar de poder. Os homens são educados para a virilidade. É o que se observa nos rituais de iniciação de jovens que envolvem brigas, consumo de álcool e incentivo a práticas sexuais, assim como no serviço militar obrigatório e na formação das gangues, em que se aprende sobre hierarquia, honra, competição, e onde se praticam jogos de conquista e dominação. Por esse processo de construção social, os homens aprendem que podem (e devem) suportar tudo, dissociando vulnerabilidade de masculinidade.

Muitas vezes, na iniciação no mundo do trabalho, sobretudo em trabalhos braçais como os de servente, pedreiro, marceneiros e agricultores, predominantemente masculinizados, os homens mais velhos e experientes tratam de “embrutecer” os mais jovens, estabelecendo uma relação de dominação sobre eles ao mesmo tempo em que os forjam ao modelo de trabalhador que reconhecem em si, transmitindo o ideal masculino que representam às próximas gerações de trabalhadores (SOUZA & ANTLOGA, 2017).

Assim, em contraposição à virilidade valorizada pelo coletivo de trabalho, a vulnerabilidade é desvalorizada e desencorajada, a fragilidade é rejeitada, sob o risco de expor a todos os trabalhadores à sua própria condição. Se mostrar frágil, pedir ajuda ou mesmo se recusar a executar uma atividade sem as condições necessárias de segurança ou por não se sentir em condições de saúde física e mental são atitudes que podem tornar o trabalhador alvo de ataques que o comparam pejorativamente à mulher (sob a ideia do feminino frágil em oposição ao masculino viril).

2938

A organização do trabalho pode vir a reforçar essa ideologia viril, valorizando o “homem de verdade”, destemido, pois a partir do emprego desses atributos da masculinidade é possível obter-se aumento na produtividade pela competitividade entre os trabalhadores através da tolerância ao aumento das exigências e da intensidade da produção, da adesão irrefletida a práticas insalubres e inseguras e da redução do absenteísmo (já que “homem de verdade” não vai ao médico por “qualquer coisa”).

Representada por seus líderes, a organização do trabalho pode exercer papel determinante e reforçador na manutenção da ideologia viril que impede que o trabalhador reconheça e assuma seu medo e sofrimento diante de condições de trabalho inseguras e injustas, sobretudo de pressão por desempenho e excelência quando o trabalho se organiza em torno da liofilização (empresa enxuta) e de metas de produtividade suportadas pelo “cinismo viril”:

[...] a estratégia coletiva de defesa, na qual a experiência do fracasso (“castração simbólica”) é objeto de uma negação e uma racionalização coletivas, mobilizadas para enfrentar o sofrimento gerado pelo medo, conduzindo a participação ou tolerância no/do “trabalho sujo”. Entre as quais, erigem-se em “ideologia defensiva do realismo econômico”. Dessa forma, na ideologia defensiva do cinismo viril a racionalização pelo econômico é uma forma de domínio simbólico típico do gênero masculino (CANIATO & LIMA, 2008, p.189).

Sendo o “cinismo viril” caracterizado pela postura de segurança e domínio da situação, mesmo que, intimamente, o trabalhador se sinta ameaçado pelo risco de fracasso, a organização do trabalho pode vir a se apropriar dessa defesa para potencializar seus resultados. A aplicação desta estratégia organizacional pode ser exemplificada pelo que Franco et al. (2010), apresentam como “violência da excelência”, que consiste numa retórica organizacional sobre valorização de resultados e qualidade total que na prática se realiza pelo incentivo à competitividade entre os trabalhadores em busca de ideais de perfeição e superioridade. A perversidade do ideal de excelência imposto aos trabalhadores por essa dinâmica se encontra na desconsideração dos limites individuais e de variabilidade subjetiva e na fragmentação do coletivo.

Essa desconsideração, que também pode ser compreendida como desumanização ou coisificação do trabalhador, torna propícia a instalação e manutenção de uma cultura organizacional pautada pelo assédio e violência, muitas vezes velados sob a forma de incentivo da competição por meio de premiações e bônus. Como ser coisificado nessa lógica economicista, os trabalhadores que sofrem pelo desgaste físico, mental ou pelo envelhecimento são percebidos pela ideologia da excelência como peças a serem substituídas, por não oferecerem mais o desempenho esperado e pela sua obsolescência.

O incentivo à competição pela ideologia da excelência impede que o coletivo de trabalhadores se constitua como um grupo capaz de ressignificar o sofrimento do trabalho e da vida de forma criativa e consciente, já que estes passam a rivalizar entre si, transformando quem antes lhes era semelhante no ‘outro’ a ser derrotado e excluído. Nesse contexto, as práticas de cuidado mútuo a partir da realidade compartilhada são inviabilizadas.

O medo de ter medo surge nas relações de trabalho formatadas pela “violência da excelência” associada ao “cinismo viril” e pode levar o trabalhador ao silenciamento enquanto uma “reticência maciça ao falar de doença e sofrimento” (DEJOURS, 1992, p.29) e expor sua vulnerabilidade, por ser o sofrimento percebido pelo trabalhador e pelo coletivo a que pertence como sinônimos de incompetência e impotência.

A respeito dos trabalhadores acidentados ou adoecidos no trabalho (assim como aqueles acometidos de sofrimento psíquico), Seligmann-Silva (2011) aponta que estes sofrem ao retornar

ao trabalho após afastamentos com atitudes desqualificantes e discriminatórias que depreciam suas capacidades laborais e o culpabilizam pelo acidente ou adoecimento por uma suposta falta de habilidade em lidar com os riscos do ambiente de trabalho e a dinâmica organizacional. Para a autora, essa atitude oculta o medo do coletivo de trabalho diante da possibilidade de sofrimento materializada pelo trabalhador acidentado ou adoecido, o que abalaria as defesas psicológicas coletivas de negação e repressão do medo.

Embora organizações com Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) estruturado adotem controles e barreiras para os riscos de acidentes e adoecimento no trabalho (ainda voltados principalmente à saúde física, embora em evolução para uma visão ampliada de saúde na qual se insere a atenção à saúde mental), Dejours (1992) afirma que o risco residual (aquele não identificado ou o resquício daquele que foi tratado de forma incompleta) fica a cargo do trabalhador; a ser assumido por ele. Para lidar com esse risco residual (real ou suposto), objeto de medo por parte do trabalhador, estratégias de defesa coletivas serão empregadas.

Além da estratégia de defesa com base na virilidade, Dejours (1992) aponta que condutas perigosas podem ser adotadas como defesas coletivas do medo, observadas em “brincadeiras e trotes” entre os trabalhadores que agem no intuito de encenar situações de risco e violência sobre as quais, em seu “teatro”, exercem controle, de modo a reduzir simbolicamente o perigo e o sofrimento, muitas vezes ridicularizando as normas de segurança vigentes e desafiando os riscos existentes. 2940

Tais condutas perigosas podem funcionar ainda como uma forma de agrupar aqueles trabalhadores com os traços de virilidade e coragem compartilhados e excluir aqueles que fogem ao ideal de masculinidade do grupo. O tempo e o hábito também têm função determinantes na defesa coletiva do medo, que diminui à medida em que o trabalhador “se acostuma” com os riscos e perigos a que está exposto no ambiente de trabalho.

A ignorância, ou seja, o desconhecimento a respeito do controle dos riscos e sobre as consequências de sua exposição aumentam o sentimento de medo, mais facilmente observado em trabalhadores recém-contratados ou transferidos de setor. Ao sentimento de medo e ao sofrimento do trabalhador sob a forma de adoecimento, associa-se a vergonha por senti-lo e a angústia pela possibilidade de incapacidade para o trabalho (não pelo adoecimento em si, mas pelo fantasma do fracasso e do desemprego), condição denominada por Dejours (1992) como ideologia da vergonha.

À ideologia do medo, se encontram mais vulneráveis os trabalhadores precarizados (sendo essa condição agravada por momentos de crise econômica como o que vivemos) e aqueles envolvidos em atividades de maior risco físico, como aquelas características aos ramos da construção civil e da indústria.

Fundamentando nestes elementos, cabe deixar aqui um convite ao pensar como a segurança no trabalho pode atuar frente a estes sujeitos, de que modo encontram possibilidades? E como desconstroem estes padrões para chegarem a uma eficácia do cuidado junto a estes trabalhadores?

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante aos elementos expostos, fica evidente que o modelo de masculinidade hegemônica no trabalho reforçado socialmente pelo coletivo de trabalhadores e retroalimentado pelo sistema social e econômico voltadas à reprodução do capital dificulta o estabelecimento de relações mais seguras e saudáveis no ambiente de trabalho que possam ressignificar o trabalho e favorecer as práticas de cuidado para e pelo homem.

Percebe-se que três tabus marcam a resistência às práticas de cuidado no ambiente profissional por parte dos homens, sendo: errar, pedir ajuda e dizer não. De fato, assumir o erro sob o risco de ser punido ou humilhado, pedir ajuda revelando sua fragilidade ou se recusar a realizar alguma tarefa que lhe cause insegurança ou pareça injusta e aviltante, são atitudes que fragilizam as estratégias de defesa com base na vergonha, no medo e na virilidade observadas no exercício da masculinidade no ambiente de trabalho. Tais atitudes podem ameaçar a saúde física e mental do trabalhador, sobretudo se adotadas como *modus operandi* em ambientes de trabalho de elevado grau de risco.

Ainda nesse sentido, a organização do trabalho pode também contribuir para a manutenção desses tabus:

Mais que a espoliação da força de trabalho e as restrições às suas condições materiais de sobrevivência, as adversidades impostas aos indivíduos exprimem a expropriação da possibilidade humana de tornar-se protagonista de sua própria existência, de singularizar-se e de desenvolver a sua alteridade em laços de confiabilidade e acolhimento com seus semelhantes.

Como seria possível, então, superar a ordem hegemônica do não cuidado masculino para que se torne possível emergir uma cultura de cuidado ativo na qual os trabalhadores cuidam de si, cuidam do outro e se permitem receber cuidado?

Por que não pensar na possibilidade de construção de um sistema ao qual possa ser denominado de “coletivo de regra”. Este coletivo, construído pelo compromisso ético entre os trabalhadores e facilitado pela confiança, integração e compreensão, pode impulsionar transformações que evidenciem a identidade criativa de seus participantes, possibilitando o enfrentamento da dominação e a preservação de seus valores mais importantes, desde que existam condições de diálogo e espaço para a construção desse sentido compartilhado.

Estes coletivos são uma alternativa à ignorância e ao medo, uma possibilidade de ressignificação pelo despertar da criatividade e da solidariedade e, conseqüentemente, do sentido e do prazer no trabalho, que não são possíveis em espaços em que predominam o autoritarismo e a dominação. É pela solidariedade originada no encontro com o sofrimento do outro que a compaixão (sofrer com) se viabiliza. Para tanto, é preciso compreender e tornar claro ao homem que patogênica não é a compaixão, mas “a impossibilidade de lhe dar uma saída criativa no cuidar” e ser cuidado.

Isso torna a participação da psicologia nas organizações em parceria com o SESMT uma via de construção de práticas de cuidado e prevenção em saúde mental. Através desse espaço de cuidado alicerçado na escuta e na valorização do ser humano e em sua autonomia e autenticidade, acredita-se ser possível ajudar a trazer à luz necessidades subjetivas dos trabalhadores que por muito tempo foram silenciadas e reprimidas em favor da manutenção da ideologia da virilidade e, com isso, ver surgir novas possibilidades de [co]existência, novas masculinidades e relações de trabalho mais seguras e saudáveis.

2942

No entanto, sabe-se que embora sege esta uma possibilidade potente para a ressignificação do cuidado junto ao masculino, não sejamos ingênuos, pois assim como a Terceira Lei de Newton estabelece, para a física, que toda ação gera uma reação oposta e de igual intensidade, algo semelhante acontece com os fenômenos humanos enquanto construções sociais fundadas na dominação e violência. A resistência à transformação e a novas dinâmicas coletivas de trabalho e masculinidade surge tanto na organização do trabalho quanto no próprio coletivo, perpassando um contexto mais amplo, macrossocial, que abarca também a reprodução dessa lógica pelas mulheres.

Para que este movimento seja possível, faz-se necessário aos homens marcados pela vulnerabilidade hegemônica a conscientização e a intenção de abrir mão deste lugar da dominação para que, se libertando dele, experimente outros lugares, sobretudo o do cuidado. Isso leva tempo e muito investimento subjetivo, por isso, não é preciso que esperemos fazer um

trabalho “perfeito” na (re)construção do cuidar, mas que sejamos suficientemente bons em como promover estas formas de se (re)pensar.

Por fim é fundamental pontuar que embora diversas provocações neste estudo tenha sido possíveis de serem apresentadas, mas esta é uma pesquisa de cunho bibliográfico, o que deixa um convite para que novos trabalhos versando sobre o tema possam ser desenvolvidos. Para que assim, possam preencher lacunas que neste tenham ficado.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Miguel Vale de. Gênero, masculinidade e poder. *Anuário antropológico*, n. 95, p. 161-189, 1996.

AMÂNCIO, Lígia. Gênero: representações e identidades. Análise das representações do masculino e do feminino e sua articulação com as identidades. *Sociologia – Problemas e Práticas*, n. 14, p. 127-140, 1993.

BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo: fatos e mitos*. Tradução: Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BLEY, Juliana. Comportamento seguro: psicologia da segurança do trabalho e a educação para a prevenção de acidentes. Belo Horizonte: Artesã Editora, 2020.

BORDIEU, Pierre. A dominação masculina. *Educação & Realidade*. Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 133-184, jul./ dez. 1995. 2943

CANIATO, Ângela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 11, n. 2, p. 177-192, 2008.

CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. *Revista Estudos Feministas*, v. 18, n. 2, p. 507-528, 2010.

CIAMPA, Antônio da Costa. Identidade. (1984). In: Lane, S. T. M. & Codo, W. (Orgs.) *Psicologia Social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense, 1984.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1992.

ECCEL, Claudia Sirangelo; GRISCI, Carmem Lígia Iochins. Trabalho e gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres. *Cadernos EBAPE. BR*, v. 9, n. 1, p. 57-78, 2011.

FRABETTI, Karol Conti et al. Práticas Narrativas e Orientação Profissional: a possibilidade de desconstrução de estereótipos ligados às profissões. *Nova Perspectiva Sistêmica*, v. 24, n. 53, p. 41-55, 2015.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista brasileira de saúde ocupacional*, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

JIMENEZ, Luciene; LEFÉVRE, Fernando. Desafios e Perspectivas: desemprego e masculinidade. *Interação em Psicologia*, v. 8, n. 2, 2004.

MACHIN, Rosana et al. Concepções de gênero, masculinidade e cuidados em saúde: estudo com profissionais de saúde da atenção primária. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 16, p. 4503-4512, 2011.

MOLINIER, Pascale. Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo: um itinerário interdisciplinar. 1988-2002. *Production*, v. 14, n. 3, p. 14-26, 2004.

PINHEIRO, Thiago Félix; COUTO, Márcia Thereza; SILVA, Geórgia Sibebe Nogueira da. Homens e cuidado: Construções de masculinidades na saúde pública brasileira. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, v. 2, n. 2, p. 177-195, 2012.

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

SOUZA, Ronaldo Gomes; ANTLOGA, Carla Sabrina. Psicodinâmica do trabalho masculino e a defesa da virilidade. *Trabalho (En) Cena*, v. 2, n. 2, p. 18-38, 2017.