



CURSO DE PSICOLOGIA

Millena Rodrigues Hermes

SENTIDOS DO TRABALHO: invisibilidade na Universidade

Santa Cruz do Sul

2016

Millena Rodrigues Hermes

SENTIDOS DO TRABALHO: invisibilidade na Universidade

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Psicologia da Universidade de Santa
Cruz Do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Marcus Vinicius Castro
Witczak

Santa Cruz do Sul

2016

SUMÁRIO

1. ARTIGO.....	4
2. ANEXOS.....	20
A- Normas revista REDES	21
B- Carta de aceite do RH UNISC	24
C- Modelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	25
D-Parecer CEP.....	27

SENTIDOS DO TRABALHO: invisibilidade na Universidade

SENSES OF WORK: Invisibility at the University

Millena Rodrigues Hermes

Universidade de Santa Cruz do Sul

Resumo: A presente pesquisa teve por objetivo verificar se a invisibilidade se faz presente nas categorias de higienização, manutenção e vigilância de uma Universidade, e se, os trabalhadores ao serem estudantes da mesma Instituição tornam-se sujeitos reconhecidos. Para entender este contexto, utilizou-se a metodologia da Epidemiologia do Trabalho, através de três eixos: a relação homem/natureza, homem/sociedade e homem consigo mesmo. Também foram elencados alguns critérios de análise, para que fossem relacionados com a invisibilidade. Dentre eles, investigou-se sobre discriminação, desvalorização, desqualificação e o uso de uniforme. Os resultados mostram que a invisibilidade se faz presente, através do uso de uniforme, e que isto leva a uma discriminação e desvalorização do trabalho que é executado.

Palavras-chave: invisibilidade, trabalho, trabalhadores, reconhecimento.

Abstract: The present research aimed to verify if the invisibility is present in the categories of hygiene, maintenance and surveillance of a University, and if, the workers being students of the same institution become recognized subjects. To understand this context, the methodology of Labor Epidemiology was used, through three axes: the relation man / nature, man / society and man with himself. Also some criteria of analysis were listed, so that they were related to invisibility. Among them, discrimination, devaluation, disqualification and the use of uniform were investigated. The results show that invisibility is present, through the use of uniform, and that this leads to a discrimination and devaluation of the work that is performed.

Key words: invisibility, work, workers, recognition.

INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa grande parte do nosso dia, e é também um espaço importante em nossas vidas. Algumas ocupações exigem de tanto tempo para execução das tarefas, que

podem interferir nos momentos que passamos com a família ou nos de lazer. Por estes motivos, pode fortalecer a saúde mental, como também pode levar ao sofrimento, ou até mesmo ao adoecimento.

Alguns trabalhos são desprovidos de *status* social, por não terem o “*glamour*” de grandes profissões e não serem almejados. Assim, algumas profissões que executam tarefas essenciais a sociedade, ou dentro de instituições, não são reconhecidas. Nesta perspectiva, pensando nos afazeres que são realizados dentro de um campus universitário, há muitos trabalhadores espalhados pelos vários blocos e salas de aula, que por vezes passam despercebidos aos olhos de alunos, professores, ou até mesmo por colegas que ocupam categorias mais reconhecidas.

Esta pesquisa teve como problema central verificar se a invisibilidade se faz presente nos ramos de higienização, manutenção e vigilância. Como objetivos, buscou analisar se os trabalhadores, ao serem estudantes na mesma instituição, se tornam sujeitos reconhecidos. Após, relacionar as percepções encontradas com os eixos que são propostos conforme a metodologia da Epidemiologia do Trabalho, de Wanderley Codo. Por fim, verificar como a invisibilidade afeta essas perspectivas.

A problematização do não reconhecimento social que sofrem certas profissões poderá contribuir para que o tema da invisibilidade seja explorado dentro do espaço acadêmico. Além disso, que o tema seja visto pela sociedade, para que este contexto também não esteja invisível, e que possa ser colocado em pauta.

SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO

Alguns estudos relatados a seguir mostram sobre o sofrimento e adoecimento dos trabalhadores, mas poucas investigam o contexto do invisível. Para Seligmann-Silva (2011) o trabalho é fator essencial na vida dos sujeitos. Através dele, há o sustento próprio e da família. Para além de fatores financeiros, o trabalho promove a identidade pessoal e social. O reconhecimento é fator fundamental no contexto psicossocial e no processo saúde/doença.

O trabalho faz parte da vida dos seres humanos desde os tempos primórdios. De acordo com Diogo (2007) “o trabalho participa ativamente da construção da psique, pois o sujeito se constitui pelo seu fazer, pela sua atividade e pela concepção que tem a respeito desta” (p.485).

As exigências na profissionalização estão cada vez maiores, o que quase sempre leva os sujeitos a buscarem qualificações. Nem sempre o que indivíduo deseja ser, é o

que de fato ele pode ser. Este contexto afeta diretamente o modo como o indivíduo significa o trabalho que consegue desempenhar. (FERNANDES; GONÇALVES; OLIVEIRA, 2012).

As transformações do trabalho foram estudadas por vários estudiosos (BRAVERMANN, 1980; BAUMAN, 2003; ANTUNES, 2011; ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014). A organização “pode ser definida como a forma de conceber os conteúdos das atividades de trabalho, bem como a sua divisão entre os trabalhadores” (p. 163). A divisão das tarefas e a hierarquização se constituem como aspectos predominantes na organização do trabalho. Partindo do ponto de vista capitalista “deverão funcionar de modo a garantir, simultaneamente, a máxima eficácia do processo de produção, o menor custo relativo do trabalho e a máxima sujeição possível dos assalariados” (p. 163) (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Diante de tais mudanças que foram ocorrendo nos modos de organização, os significados atribuídos ao trabalho foram sendo construídos socialmente, porque se percebe que os indivíduos constroem a realidade através de interações sociais, levando também em conta as mudanças econômicas e culturais. (GONÇALVES, 2006).

Alguns estudos foram feitos para verificar o significado do trabalho na vida das pessoas, como por exemplo (MATTOS; CHAVES 2006; COUTINHO; DIOGO; JOAQUIM, 2008).

De acordo com Fonseca e Pérez-Nebra (2012) a visão Epidemiológica do Trabalho entende que o homem é um ser social e histórico, que recebe influências ao se relacionar com o outro e com o meio ambiente. O trabalho deve ser incluído nestas relações como entidade transformadora, em níveis individuais, sociais e ambientais. Para tanto, o autor, através da Epidemiologia do Trabalho, busca averiguar três eixos (homem natureza, homem sociedade e homem consigo mesmo), pois, segundo ele, a relação entre estas áreas, muito além de uma psicopatologia do trabalho, é que irão analisar o campo de saúde mental e trabalho.

METODOLOGIA

Como requisito central, os entrevistados deveriam ser trabalhadores de uma Instituição de Ensino Superior, pertencentes as categorias de higienização, vigilância ou manutenção, e também serem estudantes nesta mesma instituição em que trabalham. Para tanto, contou-se com nove entrevistados que pertenciam aos critérios de inclusão

da pesquisa, sendo que, três eram do sexo masculino e seis, feminino. O tempo de serviço variou entre dois a nove anos.

A discussão foi pensada através dos três eixos que compõem a Epidemiologia do Trabalho (homem natureza, homem sociedade e homem consigo mesmo). Porém, estes três eixos foram explorados através das questões criadas pela pesquisadora. A metodologia do autor também possui uma escala de Diagnóstico Integrado do Trabalho (DIT). Porém, esta e demais etapas não foram utilizadas nesta pesquisa.

Alguns critérios de análise também foram elencados, para que fossem aproximados com a questão da invisibilidade (SELIGMANN- SILVA 2011). Dentre eles estão: a discriminação; desqualificação; desvalorização e uso de uniforme.

DISCUSSÃO

A Psicologia tem por tarefa desvendar os significados existentes, e também aqueles que colocam no outro algum sentido. Em relação ao trabalho, não seria diferente. Que outros significados este gera em cada trabalhador? CODO (2011) irá dizer que esta resposta se encontra no próprio trabalho, que é “portador de todos os outros possíveis que carregamos dentro de nós”[...]“é preciso investigar muito e muitas coisas distintas, porque o significado se esconde em todas elas” (p.174).

Para explorar tal significado e tudo o que é gerado através dele, seguem abaixo os eixos de análise contendo alguns relatos dos entrevistados:

Eixo 1: Relação homem/natureza

Compreende-se o trabalho através de uma dupla ação, que é geradora de significados, e que se dá na relação do homem e a natureza. Esta dimensão irá se estruturar a partir dos modos como o homem administra o seu meio ambiente, ou é administrado pelo significado que o trabalho tem para si e/ou para a sociedade. Para tanto, este eixo irá investigar o controle que o trabalho exerce sobre a vida dos sujeitos, e os significados que o trabalho possui para este (CODO, 2011).

Para abordar este eixo, foi perguntado aos sujeitos o que o trabalho significava em suas vidas. Algumas respostas foram significativas:

A renda, que eu necessito, e também eu acho que, o bem-estar. Porque eu não consigo ficar em casa. Nunca consegui ficar parada. Comecei aos dezessete anos a trabalhar, e de lá pra cá eu sempre trabalhei, e se eu não tô trabalhando, eu tô fazendo curso, tô sempre em função (E4).

Olha, o trabalho pra mim significa muito, em termos não só financeiros, mas social. Eu, com ele, tenho uma qualidade de vida, mesmo, tem gente que diz, a, o trabalho é chato, eu tenho que levantar cedo. Mas eu, quinze dias em casa já fico com os cabelos em pé. Prefiro trabalhar, ter o meu dinheiro, ter

a minha autonomia, do que não ter um emprego ou ficar fora dos trabalhos, vamos dizer assim. Eu, pra mim, é muito importante, economicamente e socialmente (E5).

A, o trabalho eu acho que é bom pra, por causa que dependemos disso pra sobreviver. E é uma maneira também de tu, até um pouco de tirar o estresse, mas, acho que é uma coisa boa (E7).

Percebe-se, que estes três relatos voltam-se para um aspecto bem amplo de significados. Para além do sustento, o trabalho representa o bem-estar e a busca por outros objetivos. Conforme dito por E7, estar exercendo suas tarefas é uma maneira de lidar com o estresse. Portanto, para este sujeito, trabalhar representa uma fonte de alívio e também bem-estar. Para E5, significa qualidade de vida e autonomia, sendo importante economicamente e também socialmente.

Dentro de representações totalitárias, o trabalho é fator essencial na vida dos sujeitos. Através dele, há o sustento próprio e da família, e para além de fatores financeiros, promove a identidade pessoal e social. (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Bom é, o trabalho é a base né? Porque a gente precisa trabalhar, para poder estudar precisa trabalhar, porque tem o FIES, mas mesmo assim a gente sempre tem gastos. E a família, precisa da remuneração que vem do trabalho, né? Pra ti manter tua família (E3).

Proporciona várias coisas assim, que nem assim, graças a esse trabalho eu tenho a oportunidade de estudar, né? (E6).

Ser trabalhador para Diogo (2007) proporciona, entre outras coisas, o sustento da família. Em sua pesquisa, investigou as perspectivas de futuro para profissionais de limpeza. Obtém como resultados, que a busca por uma escolaridade maior é fundamental para melhores condições de trabalho, e que permanecer na categoria não é o que almejam. Nas respostas de E3 e E6, isso fica visível, pois o trabalho também possibilita o acesso ao estudo, e a busca por uma outra profissão.

Também foi colocado aos entrevistados sobre o sentimento da rotina no exercício de suas funções. Conforme colocado por Codo (2011), quando os afazeres mantêm-se sempre os mesmos, indica uma falta de aprendizado, já que a tarefa não se modifica. O relato a baixo ilustra este contexto:

Eu chego as seis e meia da manhã, aí eu fico só na parte do café, fazendo café né? Para os departamentos, reuniões, que tem né? E, é da área da higienização igual. Só que eu fico na parte do café, que é na cozinha do bloco cinco. Daí eu saio as onze, faço meu intervalo até meio dia e meia, volto. Continuo fazendo café e saio as quatro horas da tarde (E8).

Conforme refere CODO (2011) “quando o meu trabalho é sempre o mesmo, seus passos e ritmos deixam de se converter em aprendizagem, em modificações do sujeito, a

ausência da dimensão transformadora pesa sobre os ombros. Falamos de rotina” (p. 176). A fala de E8 vai de encontro com esta colocação, pois a rotina do trabalhador é somente fazer café, sair para o intervalo, voltar e continuar a fazer café. Sendo assim, há transformações possíveis com esta mesma execução de trabalho? Que sentidos este adquire ao longo do tempo? Quando se trata de ser a mesma rotina todos os dias, nada de novo acontece.

É muito tranquilo o trabalho aqui dentro porque todos, tanto eu quanto outros colegas a gente já sabe o que fazer, a gente já tem o conhecimento da rotina diária [...] mas nunca é a mesma coisa, porque todo dia a gente tá lidando com pessoas diferentes, tá lidando em locais diferente. Então ela é bem tranquila assim, dá pra conseguir administrar ela (E1).

A, ela é bem extensa, assim. Começa tipo de noite, a gente fica até de manhã, né? É bem complicado, mas dá pra se adaptar. [...] é, nós temos assim, de tempos em tempos tu troca de setores, assim, pra não ficar sempre nos mesmos lugares. Pra aprender nos outros lugares, como se faz nos outros lugares. Assim, vamos supor, que alguém falte, e aí tu já sabe como que funciona o setor daquele colega que faltou. Aí tu vai lá, e tu sabe como fazer, né? É bem interessante (E6).

A fala de E1 menciona que, ao mesmo tempo em que já sabe o que fazer em sua rotina de trabalho, esta nunca é a mesma, pois todos os dias lida com pessoas e locais diferentes. O entrevistado E6 também comenta que de tempos em tempos ele é trocado de setor, para que possa aprender a rotina de outros lugares. Estes dois apontamentos elucidam o espaço de trabalho como construtor de aprendizado.

Podemos refletir que, quando a fala dos trabalhadores não condiz com o que é colocado pelo autor, de que os afazeres, aos serem sempre os mesmos, não oportunizam aprendizados e nem geram transformações nos sujeitos. A interação com objetos e pessoas diversas passa a ritmar também aprendizagem e transformações, como mencionado anteriormente. Ora, porque, mesmo a rotina sendo sempre a mesma, o olhar do sujeito é voltado para a diversidade das pessoas e locais com que deve lidar.

Eixo 2: Relação homem/sociedade

Este eixo pretende dar conta de vários aspectos ligados ao lado social, como por exemplo o suporte afetivo e as relações com a família. O autor refere que o trabalho nunca ocorre no nada, ele sempre ocorre meio a uma sociedade, que sofre todo o tempo com suas imposições e regras, “há que se ver como a sociedade determina o trabalho, acolhe o produto, relaciona-se com ele (com o produto e com as organizações) ” (CODO, 2011, p. 178).

Para exploração deste eixo, buscou-se verificar sobre os relacionamentos interpessoais no trabalho, com os colegas bem como com a chefia, tendo em visto a importância de se falar sobre grupos sociais no ambiente de trabalho, e que tais interações afetam diretamente na saúde mental.

Não tem nenhum que eu, dos cinquenta e poucos que eu diga que não me dou bem. Mas como é a noite, a gente é meio que separado por blocos, né? Então tenho os meus dois colegas, que trabalham comigo lá no bloco, que a gente tem mais afinidade, mas não que eu não me dê bem com os outros (E4).

A, eu acho que é bom. Tem um bom entendimento entre a gente, assim. Todo mundo procura cooperar, um ajudar o outro né? Para o trabalho ter uma fluidez boa. Porque é bem importante né? Porque são várias pessoas, vários setores, né? E é bem importante todos estarem integrados, assim sabe? (E6).

Conforme Codo (2011) no ambiente de trabalho também coexiste um grupo social, onde os colegas conversam por necessidades ou por amizade. Falar sobre as relações interpessoais no trabalho com os colegas e a chefia também se faz importante para se preservar a saúde mental. Dois sujeitos apontam a existência de um grupo social nas relações de trabalho. E4 diz que, dentre os mais de cinquenta colegas de trabalho, ela convive bem com todos. Porém possui maior proximidade com dois colegas, e são as pessoas com quem mais conversa, pois trabalham juntos em um mesmo bloco da Universidade. Já E6 menciona a importância de se ter um bom entendimento entre todos, ajuda e cooperação. A integração é ressaltada por ele, pois percebe que onde há várias pessoas trabalhando, deve haver uma fluidez entre os setores.

Conforme Silva et.al (2007) o desenvolvimento dos sujeitos no contexto de trabalho depende muito do relacionamento interpessoal, que irá influenciar na motivação. Tais relações desenvolvem-se através de situações de trabalho que podem ser vivenciadas por duas ou mais pessoas, e é recomendável que haja comunicação, amizade, respeito, cooperação.

Bem tranquilo assim. Nunca tive problema com ninguém. Claro, que a gente tem que saber lidar com cada um, cada um é diferente, todas têm um jeito, mas a gente tem que ver a melhor maneira de lidar com cada pessoa, cada um tem um gênio. Eu sou bem tranquila, em relação a coleguismo, a gente vê que tem as vezes algumas desavenças entre os colegas, mas daí, não me envolvo muito com isso, né? (E8).

Por outro lado, E8 demonstra que existem desavenças, e que deve procurar o melhor jeito de lidar com os colegas, pois cada um tem um jeito de ser, mas que prefere não envolver-se quando as diferenças acontecem entre o grupo de trabalho. O conviver em grupo não é uma tarefa fácil, pois sabe-se que as pessoas pensam de forma diferente, e se relacionam com menor ou maior facilidade. Para Silva et.al (2007) o relacionamento interpessoal é um aspecto mais exigido no mundo organizacional.

Também buscou-se perceber sobre a relação trabalho e família, verificando como a família significava os afazeres dos entrevistados, bem como, se este poderia ser fonte de conflito.

Minha esposa entende né, apesar de ela ter que assumir grande parte né com as crianças pra que eu possa trabalhar e estudar, ela também levanta cedo e tem um trabalho intenso né, após o horário dela ela também acaba além da exaustão física e mental ela acaba cuidando das crianças (E1).

E1 expressa o quanto seu cotidiano de trabalho afeta nas relações familiares, fazendo com que passe menos tempo em casa, recaindo somente para a esposa os cuidados da casa e filhos. “ O modo como a divisão do trabalho se estabelece organiza o cotidiano das pessoas, determina as possibilidades de vínculo familiar” (p. 178). O trabalho também dita, e organiza o cotidiano, de modo a reger quais serão os momentos em que a pessoa não estará trabalhando, como por exemplo, momentos com a família, de lazer (CODO, 2011). Porém, uma opinião diferente é expressa por outra entrevistada, que relata o trabalho como fonte de gerenciamento para o aspecto social e pessoal:

Desde que eu já tive uma autonomia pra fazer qualquer tipo de tarefa, eu sempre trabalhei né? Primeiro em casa[...] eu sou separada. E mesmo quando eu era casada, eu sempre tive status de chefe de família, então muito mais eu gerencio assim, então as coisas andam conforme eu organizo. Então, não gera um conflito na minha família não (E9).

Codo (2011) relata que a entrada da mulher no mercado de trabalho, muda hoje em dia os papéis que são atribuídos a ela, o que gera mais prazer ou maior sofrimento. No caso de E9, como sempre teve o *status* de chefe de família, o seu trabalho nunca foi visto como fonte de conflito familiar. Por outro lado, sempre lhe auxiliou a gerenciar os vários aspectos de vida, lhe trazendo aspectos positivos do trabalho.

Eixo 3: Relação homem/consigo mesmo

Para que os afazeres de qualquer categoria sejam desempenhados, não são apenas mente, carga psíquica ou força braçal que estão em questão, mas sim, todo um ser, incumbido de sua personalidade, subjetividade, vida social, relações afetivas, etc. O trabalho constrói significados objetivos e subjetivos, neste sentido, é importante investigar os vínculos subjetivos dos trabalhadores com o que desempenham, e a verificação de prazer e sofrimento. Isto pode ser visto através da satisfação, comprometimento, tempo e dificuldades ligadas ao trabalho (CODO, 2011).

Para tanto, foi indagado aos trabalhadores se estes sentiam um reconhecimento pelo seu trabalho, e como isto era expressado em seu cotidiano.

Eu gosto muito de limpeza em casa, então eu gosto do que eu faço e eu acho que isso é um grande passo já, pra gente se sentir bem no trabalho. [...] que se o aluno ou o professor entra na sala no caso, no meu caso, e eles irão se sentir super bem se a sala estiver limpinha né? Tiver tudo ajeitadinho e, com certeza seria totalmente ao contrário se eu não tivesse passado por ali, né? E não tivesse deixado tudo direitinho, então é nessa parte que eu vejo que é reconhecido (E3).

Conforme relatado por E3, um grande passo para sentir-se bem no trabalho é gostar do que se faz. O reconhecimento é expressado através do que ela gosta de fazer, que é deixar tudo limpo, ou seja, o reconhecimento é dado a partir de seu próprio olhar. Porém, sobre o olhar do outro, apenas supõe que os alunos e professores irão gostar de uma sala limpa e cheirosa, não sendo dito a forma que eles expressam o reconhecimento.

A gente tem esse benefício de ganhar a bolsa, quem é trabalhador da UNISC, então isso é muito bom. É, tem umas dificuldades, tipo, sempre tem cobrança, bastante né? A gente tem muita dificuldade entre fechar os dias entre o turno da tarde e da noite, que, sempre acaba sendo empurrado muito do trabalho pra noite, porque daí não tem alunos, não tem circulação de pessoas. O turno do dia entende que a gente tem mais probabilidade de tá fazendo isso pela não circulação de pessoas. Então, a gente tem bastante cobrança em cima disso. Mas, nada assim que leve tu a ter uma, digamos assim, um Bournout. Nada disso, não (E4).

O reconhecimento implica em um julgamento do outro, dos pares, e só é possível quando há um coletivo. Sendo assim, percorre um caminho atravessado pelo ato de trabalhar, de lidar com o real (da tarefa e do social), do coletivo e das relações de poder e domínio. Na tríade: sofrimento/trabalho/reconhecimento, a retribuição simbólica vinda do reconhecimento se constitui pela construção de sentido que é atribuído à vivência de sofrimento no trabalho. Essa retribuição favorece a transformação do sofrimento em prazer (LIMA, 2011).

E4 sente-se reconhecido diante o acesso ao estudo, através do desconto da mensalidade para funcionários. Porém, quando fala de seu trabalho especificamente, demonstra dificuldades e muita cobrança. Por trabalhar no turno da noite, e, portanto, não haver circulação de pessoas, a limpeza do dia acaba sendo empurrada para o terceiro turno.

O elogio é uma coisa muito importante né? No trabalho, e em qualquer situação da tua vida, o elogio é importante. E no trabalho, eu vejo que é através do elogio. Isso é um reconhecimento muito importante pra mim (E5).

A gente tem reconhecimento sim pelo trabalho da gente, eu não tenho do que me queixar nesse aspecto aqui. Porque, a gente tem um ambiente de trabalho bom! Eu recebo sempre elogios pelo meu trabalho. Dá pra dizer que em comparação com outras profissões assim, a gente é razoavelmente bem remunerado, dentro das possibilidades, a jornada de trabalho de 40 horas

também é boa, pois a gente não trabalha aos sábados, e isso também é importante, né? Então assim, eu tô satisfeita com o meu trabalho. Me sinto reconhecida, sim (E9).

Tanto E5 como E9 falam sobre o elogio. Porém, E9 vai mais a fundo, dizendo que sente-se reconhecida por ter um bom ambiente para se trabalhar. Também refere-se ao modo como este trabalho se organiza, com jornada de 40 horas, remuneração razoável para a categoria que pertence, o que lhe traz satisfação.

Quando referido sobre como é estudar na mesma instituição em que trabalha, duas respostas se destacaram entre as demais:

Da questão dos alunos [...] a gente vê assim, que não nos olham assim, com a mesma, sabe? Ontem até mesmo eu estava no banheiro, agora eu mudei meu horário, eu começo um pouquinho mais cedo pela questão do ônibus, e daí eu me troco no banheiro, porque a gente não tem vestuário. Daí então, eu estava lá me trocando, eu saí e comecei a arrumar meu material e, uma moça entrou, e eu disse oi? E aí ela, oi! Eu nem ia te ver né? Também com essa roupa a gente nem enxerga! Mas a gente tá aí com o uniforme né, como que a gente não é enxergada né? Eu acho que quem não enxerga é porque não quer, né? (E3).

É, é como se fosse assim, resumindo, é uma segunda casa aqui né? Porque tu passa a maior parte do tempo aqui, né? Dentro de casa tu passa pouco tempo, né? Aí é como se fosse uma extensão da tua casa, né? (E4).

Enquanto as outras respostas diziam respeito sobre a facilidade de estar em um mesmo ambiente, a resposta de E3 mostra que existem algumas dificuldades. Quando relata que frente aos alunos, enquanto trabalhador, não é vista como se fosse a estudante daquela instituição, diz que o uso de uniforme a tornou invisível na situação do banheiro. Por outro lado, o que é dito por E4 é que o ambiente de estudo e trabalho é como se fosse a extensão de sua casa, por passar muito tempo no mesmo local. O entrevistado não expressa nenhum tipo de sofrimento e dificuldades em sua fala.

Quando questionados se os colegas de aula os reconheciam nas suas funções, e que sentimento gerava o não reconhecimento não reconhecimento, as respostas foram divergentes:

Sim! Sempre quando eu faço a primeira entrevista do semestre, né? Porque eu enfatizo já que trabalho aqui, pra ver a reação. Sabe né? Psicóloga é triste né? Já vou investigando daí (risos). Eu sou terrível (E5)

Para Bendasolli (2012), a questão do reconhecimento é fator central na relação que o sujeito estabelece com o seu trabalho, implicando diretamente nos aspectos motivacionais e no sentimento de valorização dos trabalhadores. É possível perceber que o reconhecimento se faz presente na criação de uma identidade pessoal e social com o trabalho.

Essa questão, eu não posso falar particularmente dos meus colegas de geografia, porque na verdade, quando eu tô trabalhando eles não estão na UNISC (E1).

A maioria não. Porque são poucos colegas que sabem, e muito pouco estudantes aqui da UNISC que sabem que existe o trabalho a noite. [...]. Eu só percebo que as pessoas não dão o valor necessário, porque, tu só como aluno, talvez não tivesse essa percepção. Mas como trabalhador, tu tem a percepção que as pessoas deixam o lixo jogado em cima da mesa, as lixeiras tão ali na frente deles, sabe? Então acho que isso é uma forma de não reconhecimento ao trabalho do próximo sabe? Que vai ser o nosso trabalho a noite. E, enfim, mesmo que não fosse meu trabalho, seria de qualquer outra pessoa né? (E4).

E1 e E4 referem que os seus colegas não o reconhecem pois não estão na instituição no horário em que seu trabalho é executado. Não o reconhecem, pois nem sabem que existe um trabalho que é executado no turno da noite, levando-nos a pensar sobre a sua invisibilidade. Mas E4 vai mais a fundo, e relata que o não reconhecimento é um fator central na sua tarefa, pois os alunos não utilizam o lugar correto destinado para o lixo, deixando-o em cima das classes, o que para a entrevistada é uma forma de não prestar atenção em seu trabalho.

A questão do reconhecimento no trabalho é essencial no que se refere ao contexto psicossocial, e também nos processos saúde/doença. Ele é fator importante para a construção e fortalecimento de identidade. Partindo da questão do não reconhecimento de certas funções, é que a invisibilidade se faz presente, podendo gerar sofrimento e desgaste mental. Portanto, tais aproximações entre discriminação, desqualificação, desvalorização a invisibilidade também foram feitas nesta pesquisa, gerando um quarto eixo.

Eixo 4: Trabalho invisível e suas correlações

Costa (2004) trata a invisibilidade pública como “desparecimento intersubjetivo de um homem no meio de outros homens” (p. 63), é uma expressão que surge a partir de dois fenômenos psicossociais em uma sociedade capitalista: a humilhação e a reificação. A humilhação social se apresenta como um fenômeno histórico e é expressada através de uma desigualdade política entre os indivíduos das classes pobres, taxando-os de sujeitos que não podem ter o poder de criação, mas sim da repetição. E no trabalho reificado, os homens ficam escondidos, apagados atrás das coisas que produzem. Tais questões, para o autor, estão diretamente ligadas com a invisibilidade.

Quando perguntado se algumas das palavras como discriminação, desqualificação, desvalorização, tinham relação com o seu trabalho, alguns entrevistados referem que o

uso de uniforme e a atividade que executam levam a discriminação, e, portanto, é aí que a invisibilidade se caracteriza:

Discriminação, por parte de algumas pessoas. Com certeza acontece. Desvalorização, tipo, tudo isso entra na questão aluno, ela não entra na questão funcionário para com funcionário. Entra mais na questão aluno, mas é uma coisa que eu não posso generalizar né [...] Mas isso acontece, com certeza. Já sofri na pele isso (E2).

Para Seligmann-Silva (2011) em uma visão psicossocial, algumas categorias podem levar a discriminação justamente pela natureza da tarefa executada. Cita o exemplo de afazeres em que há contato com dejetos, e que o trabalhador pode passar a confundir-se e identificar-se com este conteúdo de “lixo” de seu trabalho. Abaixo, a fala de E9 refere que consegue lidar bem com a discriminação pelo que exerce, mas que para alguns colegas isso é fonte de sofrimento:

Sabe, então assim ó, realmente existe. Não no geral assim, mas vários setores, te olham diferente. Elas acham que por tu exercer uma atividade braçal, por tu usar um uniforme que remete a uma profissão humilde, que teoricamente não precisar ter muito QI pra limpar, isso tem mesmo. Acaba acontecendo sim, muitas vezes. É triste, porque eu sei lidar bem com isso, mas tem outras colegas minhas que sofrem com isso (E9).

Eu já participei de várias seleções dentro da universidade em vários setores. E daí eu passo por todas as etapas, e quando nos gestores dos setores, eles olham pra mim como se eu fosse uma extraterrestre, tipo assim, o que que uma pessoa da limpeza ta fazendo aqui? O uniforme realmente ele rotula. Eu não me queixo, porque eu não dou muita bola pra isso, não me afeta porque eu tenho auto estima. Eu sei o meu valor, e não tenho necessidade de provar nada pra ninguém (E9).

Eu, discriminação acontece em alguns casos. Se for lembrar daquilo que eu falei, eu me senti um pouco assim, saí de lá e fiquei pensando, bá ela nem ia me ver né? Então, eles nem olham pra gente? Nossa, mas a gente faz parte desse espaço! Né? Nós, os alunos, os professores, toda a comunidade. Nós construímos o espaço, então não é individual né? Os alunos! Os funcionários! Os professores, né? Eu acho que, eu acredito que é um todo, e a gente sempre deve olhar o próximo né, independente se ele está com uniforme de trabalho, se ele tá com uma roupa pra ir pra uma festa, ou se ele tá a passeio, acho que a gente tem que olhar mais o próximo (E3).

Gomes e Oliveira (2013) vão de encontro com a ideia de Seligmann-Silva (2011), quando também apontam que sujeitos que trabalham como agente de limpeza, trabalham diretamente com aquilo que é considerado “lixo”, que é descartável, o que gera para a sociedade moderna uma desvalorização e não reconhecimento deste trabalho. Consequentemente, os sujeitos que o fazem se tornam invisíveis, por vezes até confundidos com a tarefa que desempenham. Referem que em um aglomerado de pessoas, os que estão usando uniforme passam a ser insignificantes.

Neste sentido, E9 situa que o uso de uniforme rotula os sujeitos, e que em sua experiência profissional, já foi identificada pela tarefa que executa, não levando em

consideração seus outros potenciais. Por outro lado, o uso de uniforme explicitado por E3 diz claramente que que de uniforme o outro não a viu, o que pode indicar a existência da invisibilidade pelo uso de um uniforme. Portanto, os dois casos indicam uma visão da função desempenhada, não dando visibilidade ao sujeito que a faz.

Costa (2004) relata que em sua época de estudante de Psicologia, para uma disciplina de Psicologia Social, vestiu-se de gari e juntou-se aos trabalhadores do campus. Descreve que, ao colocar o uniforme (calça, camisa e boné vermelho) caminha pelo prédio de seu curso. Pensou que, usando uma roupa incomum, chamaria atenção de seus colegas e professores. Mas a sua experiência foi outra, as pessoas que passavam por ele não percebiam a sua presença, não lhe cumprimentavam, não o viam, somente desviavam de si como se ele fosse um obstáculo. “Eu era um uniforme, que perambulava, estava invisível” (p. 58) Para E5, assim como Costa, a invisibilidade se faz presente em seu cotidiano de trabalho:

O uso de uniforme. Assim, eu acho um mal necessário. Mas que dá uma discriminada, dá. E boa [...] Eu não sei o porquê, que existe tanta discriminação no uso de um uniforme. E eu acho assim que não é todos os setores, tens uns que usam o uniforme e não tem a mesma desvalorização do trabalho. Aqui na biblioteca tem uniforme, na manutenção tem uniforme, na vigilância, mas a higienização sofre preconceito. [...] Não, mas eu percebo que há! Não que a pessoa fale diretamente, sabe? Mas tu sente no olhar, no jeito que te tratam, as vezes passam por ti, e logo adiante está o reitor, e bom dia! Mas tu ali, passo, e a pessoa não enxergou (E5).

Para Seligmann-Silva (2011) “trabalho não qualificado, seria, então, aquele que, por determinações que se fazem especialmente a partir das correlações de poder, não é reconhecido como qualificado” (p. 213). A desqualificação é alvo de muitos estudos quanto aos aspectos sociopolíticos e econômicos, é um assunto complexo, que no Brasil precisa ser estudado mais a fundo quanto aos aspectos psicossociais. Mas, ela surge das formas de organização do trabalho, onde não há um significado das tarefas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou investigar se a invisibilidade se faz presente nos trabalhos de higienização, manutenção e vigias de uma Universidade. Diante das transcrições das falas, podemos perceber que ela aparece no uso de um uniforme, através da discriminação dos sujeitos, que muitas vezes são confundidos com a própria função que executam. A invisibilidade, portanto, não foi relatada explicitamente pelos entrevistados, mas aparece nas falas “mascaradas” e com outros nomes. A partir da análise das falas, alguns pontos puderam ser notados em cada um dos três eixos de exploração da pesquisa.

Identificou-se que no primeiro eixo o trabalho toma um aspecto bem amplo de significados. Para além do sustento próprio e da família, o trabalho representa o bem-estar e a busca por outros objetivos, como por exemplo, na maioria dos casos o ensino superior. Também se apresenta como fonte de alívio, autonomia e qualidade de vida, sendo importante do lado econômico, mas também no social. Sobre o sentimento de rotina, os resultados se mostram ambivalentes: para alguns trabalhadores a rotina se mostra sempre a mesma, onde a relação sujeito e objeto (afazer) nunca muda, e por outro lado, alguns relatos diferem, onde a rotina sofre mudanças, gerando assim uma maior aprendizagem sobre vários setores.

No segundo eixo, sobre o relacionamento interpessoal, as falas remetem que coexiste um grupo social no ambiente de trabalho. Alguns relatos mostram a importância da cooperação e integração entre os setores para que se tenha uma fluidez, outros referem sobre a amizade com os mais próximos, mas também aparece que há desavenças neste grupo social que se forma a partir do trabalho. Também verificou-se a relação trabalho e família, e mostrou que os conflitos existem, quando se passa menos tempo em casa em função das tarefas e estudos, mas que por outro lado, o trabalho tem como ponto positivo pois auxilia no gerenciamento de vários aspectos de vida, como por exemplo, a organização.

No terceiro eixo, verificou-se os vínculos subjetivos dos trabalhadores com o que desempenham, bem como de prazer e sofrimento. Quando referido sobre reconhecimento, este se expressa de variadas formas: com o próprio olhar do trabalhador, quando fala que gosta do que faz, portanto, pensa que os outros também irão gostar de ver tudo limpo e cheiroso, mostra-se também através de um bom ambiente para se trabalhar e pelo modo como o trabalho se organiza. A maioria dos sujeitos sentem-se reconhecidos por ter oportunidade, como trabalhador da Universidade, de ganhar desconto nas mensalidades.

O elogio também é uma forma de reconhecimento. Quanto ao reconhecimento dos colegas de aula sobre os seus afazeres, é visto que este, quando ocorre, é porque o próprio trabalhador o refere. Portanto, o que se mostra é que não há este reconhecimento dos colegas, ou porque não reconhecem por estar de uniforme, ou porque nem sabem da existência de um trabalho no turno da noite.

Por fim, através dos analisadores que foram elencados (discriminação, desqualificação, desvalorização e uso de uniforme) e que são trazidos pela autora Seligmann Silva (2011), foram feitas correlações com a invisibilidade. Esta se mostra

presente através do uso de uniforme, que os tornam invisíveis nos corredores, blocos, banheiros, onde foi relatado que sentem que há um olhar diferenciado para quem está usando uma roupa padrão, levando assim a uma discriminação e desvalorização do que é executado. A pesquisa mostra que existe, dentro da Universidade, o rótulo de um trabalho que é braçal, humilde, ser discriminado por alguns, dos alunos até mesmo aos gestores.

A invisibilidade toma maiores proporções, pois existem trabalhadores das categorias exploradas neste estudo em diversos lugares, como nas ruas, nas nossas casas, ou até mesmo em grandes indústrias, portanto, tornando-se pública.

Sabe-se que, com esta pesquisa, a discussão sobre a invisibilidade não irá encerrar, pois esta, como visto e analisado, afeta várias perspectivas e pode levar os sujeitos ao sofrimento, ou até ao adoecimento, quando não se sentem reconhecidos pelo que fazem, ou pior, quando não se sentem vistos. Outras pesquisas (já referidas neste artigo) mostram sobre o sofrimento e adoecimento dos trabalhadores, mas poucas investigam o contexto do invisível.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo L. C. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. *Comunidade: a busca por segurança no mundo atual*. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

BENDASOLLI, Pedro F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. *Psicologia em Estudo*. Maringá vl. 07. pg. 37-46, 2012.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

CODO, Wanderley. Um diagnóstico integrado do trabalho com ênfase em saúde mental. In: JACQUES, Maria da Graça Corrêa; CODO, Wanderley (Org.). *Saúde mental & trabalho: leituras*. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

COSTA, Fernando Braga da. *Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social*. São Paulo: Globo, 2004.

COUTINHO, Maria Chalfin; DIGO, Maria Fernanda; JOAQUIM, Emanuelle de Paula. Sentidos do trabalho e saber tácito; estudo de caso em universidade pública. *Revista de Psicologia da Vetor Editora*, v. 9, n 1, p. 99-108, 2008. Acesso em: 01 de maio de 2016. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psic/v9n1/v9n1a12.pdf>>.

DIOGO, Maria Fernanda. Os sentidos do trabalho de limpeza e conservação. *Psicologia em Estudo*. Maringá, v. 12, n. 3, p. 483-492, 2007. Acesso em: 28 de abril de 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v12n3/v12n3a05.pdf>>.

FERNANDES, F. GONÇALVES, C.; OLIVEIRA, P. Adaptação e Validação da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho-ESAT. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 13, n 2, p. 183-195, 2012. Acesso em 15 de abril de 2016. Disponível em:<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v13n2/06.pdf>>.

FONSECA, Regina Lúcia de Almeida; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. *Caderno de psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v.15, n. 2, 2012. Acesso em: 11 de abril de 2016. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v15n2/v15n2a11.pdf>>.

GOMES, Claudia; OLIVEIRA, Rafael Santos de. Agentes de Limpeza Pública: um Estudo sobre Prazer/Sufrimento no Ambiente Laboral. *Psicologia, Ciência e Profissão*, vol. 33, pg. 138-153, 2013.

GONÇALVES, Carlos Manuel. *A família e a construção de projectos vocacionais de adolescentes e jovens*. 2006. (Dissertação para obtenção de grau de doutor) Universidade do Porto, 2006. Acessado em: 04 de dezembro de 2014. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/14596/2/83583.pdf>>.

LIMA, Suzana Canez da Cruz. *Uma análise psicodinâmica dos cuidadores sociais*. Tese de doutorado apresentado no Doutorado em Psicologia Social, do trabalho e Organizações. Universidade de Brasília: UNB. Programa de Pós Graduação em Psicologia Social, do trabalho e das organizações: Instituto de Psicologia. 220 p. 2011. Acesso em: 15 de novembro de 2016. Disponível em: < http://lpct.com.br/wp-content/uploads/2012/11/4-2011_SuzanaCanezCruzLima.pdf>

MATTOS, Elsa. CHAVES, Antonio Marcos. As representações sociais do trabalho entre adolescentes aprendizes-um estudo piloto. *Revista Brasileira de Crescimento Desenvolvimento Humano*, v. 16, n 3, p. 66-75, 2006. Acesso em: 01 de maio de 2016. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbcdh/v16n3/08.pdf>>.

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

SILVA, Danielly Magalhães. Et.al. Relacionamento interpessoal no contexto organizacional. V Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2007. Acesso em: 15 de novembro de 2016. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/2008/artigos/289_0.pdf>

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ANEXOS

ANEXO A- Normas revista REDES

Diretrizes para Autores (retirado do Site:

<https://online.unisc.br/seer/index.php/redes/about/submissions>)

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

1. Os artigos devem ter no máximo 30 páginas.

2. FONTE: Arial, 12; Título em negrito, tamanho 16.

2.1 CONFIGURAÇÕES DA PÁGINA: margens superior 2,5; inferior 2,5; esquerda 3,0; direita 3,0.

2.2 PARÁGRAFO: entrelinhas, de preferência, "pelo menos" 15 pt, espaçamento antes e depois 4pt.

3. A primeira página, além do início do texto, deverá conter o título do trabalho em português e em inglês, o(s) nome(s) do(s) autor(es), titulação, local de trabalho e função que exerce, endereço para correspondência (completo) e endereço eletrônico (e-mail) institucional.

4. Além disso, ainda na primeira página, deverá ser apresentado um RESUMO (em português) e um ABSTRACT (em inglês), ambos em um único parágrafo. Artigos escritos em língua estrangeira deverão inverter a ordem de apresentação: em primeiro lugar o Abstract (em inglês) e em seguida o Resumo (obrigatoriamente em português). No final do Resumo e do Abstract deverão constar Palavras-chave e Keywords respectivamente, indicativas dos principais assuntos tratados no artigo.

5. Os artigos, resenhas, documentos, comentários e comunicações científicas, notas de pesquisa devem estar vinculados preferencialmente com o contexto do desenvolvimento regional e serem escritos também, preferencialmente, em língua portuguesa, espanhola ou inglesa.

6. As indicações bibliográficas deverão estar em ordem alfabética, dentro das normas usuais. Exemplos:

Um autor

COBRA, Marcos. Marketing essencial: conceitos, estratégias, controle. São Paulo: Atlas, 1988. 502 p.

Dois autores

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. Metodologia científica; para uso dos estudantes universitários. 2. Ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1978. 144 p.

Três autores

BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. Dicionário de política. 4. Ed. Brasília: EDUnB, 1992. 530 p.

Quatro ou mais autores

FRANÇA, J. L. et al. Manual para normalização de publicações técnico-científicas. 3. Ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 1996. 191 p. Organizador, coordenador etc.
BECKER, Dinizar Fermiano (Org.) Desenvolvimento sustentável: necessidade e/ou possibilidade? Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 1997. 238 p.

Textos integrantes de uma coletânea

STOREY, Christine. Gênero e educação ambiental na Amazônia. In: NOAL, F. O.; REIGOTA, M.; BARCELOS, V. H. de (Org) Tendências da educação ambiental brasileira. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 1998, p. 11-25.

Trabalhos apresentados em eventos

MOREIRA, A. F. B. Multiculturalismo, currículo e formação de professores. In: SEMINÁRIO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO BÁSICA, 2., 1998, Santa Cruz do Sul. Anais... Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 1998, p. 15-30.

Artigos de publicações periódicas

* Com o autor identificado

STRECK, Lênio Luiz. Direito penal, criminologia e paradigma dogmático: um debate necessário. Revista do Direito - Departamento de Direito da UNISC, Santa Cruz do Sul, n. 4, p. 71-89, dez. 1995.

* Sem autor identificado

COMPUTADOR facilita dia a dia dos designers. Design gráfico, São Paulo, v. 4, n. 25, p. 28-31, 1999.

Artigos de Jornal

AZEVEDO, Dermi. Sarney convida igrejas cristãs para diálogo sobre o pacto. Folha de São Paulo, São Paulo, 22 out. 1985. Caderno de Economia, p. 13.

Entidades coletivas

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL. Plano de desenvolvimento institucional. Santa Cruz do Sul: UNISC, 1993.

Especificação de volume

* Periódicos

SIGNO. Santa Cruz do Sul: Editora da UNISC, 1975-. Semestral. ISSN 0101-1812.

FOLHA ON-LINE. São Paulo. Diário. Disponível em: Acesso em 27 ago. 2001.

REVISTA DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Brasília: Brasília Jurídica, 1997-Mensal. CD-ROM. Ementário da Jurisprudência do STJ.

Dissertações, teses etc.

RATHKE, Fabiana Silveira. Avaliação da qualidade da água em propriedades de produtores de tabaco nos municípios de Gramado Xavier, Sinimbu e Santa Cruz do Sul, RS, Brasil, utilizando bioensaios. 2001. 256 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional - Mestrado e Doutorado) - Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul. 2001.

Congressos, conferências, encontros e outros eventos científicos

CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO, 1, 1980, Salvador. Anais... Salvador: FEBAB, 1980. 350 p.

7. Para citações bibliográficas no corpo do texto, sugere-se o sistema autor-data e, se for o caso, autor-data-página. Nas citações com indicação de fonte entre parênteses, as chamadas pelo sobrenome do autor ou pela instituição responsável devem ser em letras maiúsculas; se aparecerem no texto, devem estar em minúsculas.

Exemplos:

"Pode-se concluir que as organizações [...] estão se aperfeiçoando." (SILVA, 2001, p. 4).
Silva (2001, p. 4) diz que "pode-se concluir que as organizações [...] estão se aperfeiçoando".

8. As ilustrações e tabelas [indicar fonte (dados bibliográficos)] devem ser incorporadas no texto, numeradas em arábico, consecutivamente, sempre que possível na ordem em que aparecem no texto.

Condições para submissão

Como parte do processo de submissão, os autores são obrigados a verificar a conformidade da submissão em relação a todos os itens listados a seguir. As submissões que não estiverem de acordo com as normas serão devolvidas aos autores.

1. A contribuição é original e inédita.
2. Os metadados deverão ser incluídos corretamente no sistema. Não havendo pendências em relação ao autor da submissão e aos demais colaboradores.
3. O artigo tem no máximo três autores. Todos os autores devem ter currículo cadastrado e atualizado na Plataforma Lattes.
4. O artigo possui título e resumo em inglês.
5. Arquivo do artigo em formato editor de texto Microsoft Word (tamanho máximo de 4MB).
6. Ao submeter o artigo, os autores afirmam que não há situações que possam gerar Conflitos de Interesses. Além disso, os autores concordam com a Declaração de Direito Autoral e Transferência de Direitos Autorais, cientes de que mantêm os direitos autorais e concedem à revista o direito de primeira publicação.
7. O texto segue os padrões de estilo e requisitos bibliográficos descritos em NORMAS PARA PUBLICAÇÃO, no item 'Diretrizes para Autores' da REDES.

ANEXO B- Carta de aceite RH

Carta de Aceite

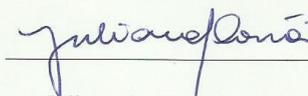
Ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-UNISC)

Prezados Senhores,

Declaramos para os devidos fins conhecer o projeto de pesquisa intitulado: “SENTIDOS DO TRABALHO: invisibilidade na Universidade”, desenvolvido pela acadêmica Millena Rodrigues Hermes do Curso de Psicologia, da Universidade da Santa Cruz do Sul -UNISC, sob a orientação do professor Marcus Vinicius de Castro Witzak, bem como os objetivos e a metodologia da pesquisa e autorizamos o desenvolvimento na Universidade de Santa Cruz do Sul- UNISC.

Informamos concordar com o parecer ético que será emitido pelo CEP-UNISC, conhecer e cumprir a Resolução do CNS 466/12 e demais Resoluções Éticas Brasileiras. Esta instituição está ciente das suas corresponsabilidades como instituição coparticipante do presente projeto de pesquisa e no seu compromisso do resguardo da segurança e bem estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária.

Atenciosamente,



Juliana da Silva Correa

Coordenadora do Setor de Recursos Humanos

ANEXO C- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

SENTIDOS DO TRABALHO: invisibilidade na Universidade

- I - Esta pesquisa buscará verificar como as pessoas se reconhecem e são reconhecidas no seu trabalho na Universidade. E, o quanto se reconhecem e são reconhecidos também como estudantes nesta mesma Universidade.
- II - Para as entrevistas, realizadas nas dependências da Universidade de Santa Cruz do Sul, será utilizado um questionário sobre aspectos relacionados ao trabalho e ao reconhecimento no mesmo. A mesma terá duração máxima de duas horas. Para os resultados, serão utilizados os dados gerais, preservando a identificação dos participantes, assegurando o caráter de sigilo.
- III - A pesquisa não trará nenhum risco aos entrevistados.
- IV - A problematização de não reconhecimento social que sofrem certas profissões poderá contribuir para que o tema da invisibilidade seja explorado dentro do espaço acadêmico. E que para sociedade o tema também possa ser colocado em discussão.

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, declaro que autorizo a minha participação neste projeto de pesquisa, pois fui informado, de forma clara e detalhada, livre de qualquer forma de constrangimento e coerção, dos objetivos, da justificativa, dos procedimentos que serei submetido, dos riscos, desconfortos e benefícios, assim como das alternativas às quais poderia ser submetido, todos acima listados.

Ademais, declaro que, quando for o caso, autorizo a utilização de minha imagem e voz de forma gratuita pelo pesquisador, em quaisquer meios de comunicação, para fins de publicação e divulgação da pesquisa. Este termo de consentimento ficará sob a responsabilidade do pesquisador, Professor Doutor Marcus Vinicius Castro Witczak, e será guardado em conjunto com as entrevistas transcritas, pelo período de cinco anos nas dependências do Departamento de Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul.

Fui, igualmente, informado:

- da garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a qualquer dúvida a cerca dos procedimentos, riscos, benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa;
- da liberdade de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto traga prejuízo à continuação de meu cuidado e tratamento;
- da garantia de que não serei identificado quando da divulgação dos resultados e que as informações obtidas serão utilizadas apenas para fins científicos vinculados ao presente projeto de pesquisa;
- do compromisso de proporcionar informação atualizada obtida durante o estudo, ainda que esta possa afetar a minha vontade em continuar participando;
- da disponibilidade de tratamento médico e indenização, conforme estabelece a legislação, caso existam danos a minha saúde, diretamente causados por esta pesquisa;

-de que se existirem gastos adicionais, estes serão absorvidos pelo orçamento da pesquisa.

O Pesquisador Responsável por este Projeto de Pesquisa é Marcus Vinicius Castro Witzak.
Fone (51) 8446-3496.

O presente documento foi assinado em duas vias de igual teor, ficando uma com o voluntário da pesquisa ou seu representante legal e outra com o pesquisador responsável.

O Comitê de Ética em Pesquisa responsável pela apreciação do projeto pode ser consultado, para fins de esclarecimento, através do telefone: 051 3717 7680.

Santa Cruz do Sul, _____ de _____ de 2016.

Nome e assinatura do Entrevistado

Nome e assinatura do responsável
pela obtenção do presente consentimento.