



Universidade de Brasília  
Instituto de Psicologia  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia  
Social, do Trabalho e das Organizações  
(PPG-PSTO)

Dissertação de Mestrado

Contradições do Sofrimento Sindical:  
um estudo de Teoria Fundamentada Construtivista

Maria Julia Mendina de Souza Martínez

Orientador: Profa. Dra. Fernanda Sousa-Duarte

Brasília - DF

Fevereiro de 2025



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia  
Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-  
PSTO)

Contradições do Sofrimento Sindical: um estudo de  
Teoria Fundamentada Construtivista

Maria Julia Mendina de Souza Martínez

Dissertação de Mestrado apresentada ao  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia  
Social, do Trabalho e das Organizações  
como requisito parcial à obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e  
das Organizações.

Orientador: Profa. Dra. Fernanda Sousa-  
Duarte

Brasília - DF

Fevereiro de 2025

Dissertação de mestrado defendida diante e avaliada pela banca examinadora constituída por:

---

Profa. Dra. Fernanda Sousa-Duarte (Orientadora)

Instituto de Psicologia

Universidade de Brasília

---

Prof. Dr. Emílio Peres Facas (Membro)

Instituto de Psicologia

Universidade de Brasília

---

Profa. Dra. Liliam Deisy Ghizoni (Membro)

Instituto de Psicologia

Universidade Federal de Santa Catarina

---

Profa. Dra. Elaine Rabelo Neiva (Suplente)

Instituto de Psicologia

Universidade de Brasília

*A todas as sindicalistas e os sindicalistas  
que confiaram a mim as suas histórias.*

Não importa que doa: é tempo  
de avançar de mão dada  
com quem vai no mesmo rumo,  
mesmo que longe ainda esteja  
de aprender a conjugar  
o verbo amar.

É tempo sobretudo  
de deixar de ser apenas  
a solitária vanguarda  
de nós mesmos.  
Se trata de ir ao encontro.  
(Dura no peito, arde a límpida  
verdade dos nossos erros.)  
Se trata de abrir o rumo.

Os que virão, serão povo,  
e saber serão, lutando.

**Thiago de Mello**

## Agradecimentos

Ao Lucas, meu companheiro, porque ao seu lado todos os clichês viraram verdades e todas as cafonices fizeram sentido. Obrigada por ser minha âncora, minha cara-metade, o iaiá do meu ioiô, e pela sua parcela de culpa na “produção” dos frutos lindos do nosso amor e educação libertadora, Chico e Zeca.

Sem minha família, este caminho não seria o mesmo. Aos meus pais, Luciana e Héctor, por semearem em mim, desde a infância, o gosto pelo estudo, e por cultivá-lo com paciência e carinho quando germinou. Por apostarem sempre em mim, garantindo-me, contudo, que tenho um colo para o qual voltar. Ao meu irmão Bernardo, minha dupla neste mundo, e de quem tenho muito orgulho.

Agradeço à minha orientadora, Fernanda Sousa-Duarte, pela relação de ensino, troca, aprendizado e admiração, que marcaram esses dois anos de mestrado. Sou grata por me lembrar de viver o processo, tão importante quanto o seu produto. Essa dissertação foi construída por meio de um trabalho afetivo, significativo e implicado, e isso não seria possível sem o seu acompanhamento.

Aos meus xuxus, Laura e Laura, que sempre me prestaram apoio incondicional e suportaram minhas ausências durante o período de mestrado. Vocês me ensinam diariamente sobre parceria, admiração, crescimento e, principalmente, sobre muito amor.

À Flavia e Anderson Guaraldo, que me acolheram como parte de sua família, oferecendo apoio e incentivo em cada passo desta jornada.

Estendo meus agradecimentos aos meus colegas de mestrado do PPG-PSTO, e da matéria Sociologia Política, que me lembraram que só a Psicologia é muito pouco.

Aos terceirizados, técnicos e professores de Psicologia da UnB.

Aos meus amigos Carol, Luiz, Isabela, Gabriela, Cássia, Rafael, Andressa, Thiago, Alirrah e Bárbara, pelos lanches integradores.

Aos membros da banca de defesa, por aceitarem o convite e pelo tempo dedicado ao aprimoramento desta dissertação.

Às cidades que me abrigaram e, de alguma forma, escreveram comigo estas páginas, Brasília, Porto Alegre, Córdoba, Niterói e Porto, e a todos os encontros e trocas que me proporcionaram.

E, por fim, à Universidade de Brasília, minha segunda casa, que me acolheu e me permitiu desejar, questionar e construir.

## Sumário

Agradecimentos .....	6
Lista de Figuras e Tabelas.....	10
Lista de Abreviações.....	11
Lista de Anexos.....	12
Resumo .....	13
<i>Abstract</i> .....	15
<b>Introdução .....</b>	<b>17</b>
<b>Capítulo 1.....</b>	<b>21</b>
1. De volta ao sofrimento: sindicalismo brasileiro, hegemonia neoliberal e suas consequências .....	21
1.1. O Novo Sindicalismo Brasileiro .....	25
1.2. O Novo Sindicalismo e a hegemonia neoliberal.....	28
1.3. Racionalidade neoliberal e a tradução do sofrimento social em doença mental.....	31
<b>Capítulo 2.....</b>	<b>40</b>
2. Método .....	40
2.1. Teoria Fundamentada nos Dados.....	42
2.2. Participantes .....	44
2.3. Instrumentos e procedimentos .....	47
2.4 Análise de dados .....	51
<b>Capítulo 3.....</b>	<b>57</b>
3. Resultados .....	57
3.1. Como o sindicalista sofre? .....	59
3.1.1. O processo de sofrimento/ adoecimento mental do sindicalista é caracterizado principalmente enquanto assédio .....	59
3.1.1.1. Violências de gênero.....	65
3.1.1.2. Estresse e cansaço .....	69
3.1.2. O sindicalista resiste ao cuidado em saúde mental .....	72
3.2. O que é o movimento sindical?.....	76
3.2.1. “O movimento sindical é branco, hétero e velho” .....	76
3.2.2. O movimento sindical reproduz a lógica capitalista .....	81
3.2.3. O sindicato está esvaziado politicamente .....	84
3.3. Como a pauta da saúde mental é endereçada na agenda do movimento sindical? .....	86
3.3.1. A pauta da saúde mental é prioritária x A pauta da saúde mental é coadjuvante .....	87
3.3.2. Assédio moral é a principal categoria discutida dentro da pauta da saúde .....	90
3.3.3. A psicologização e confusão teórica no debate sobre saúde mental.....	92
3.4. Por que o sindicalista sofre? .....	95
3.4.1. Pela relação com os filiados.....	96
3.4.1.1. Motivação, valorização e reconhecimento.....	97

3.4.1.2. Expectativa, cobrança e pressão .....	98
3.4.1.3. Resistência .....	99
3.4.1.4. Impotência.....	101
3.4.1.4.1. Pandemia Covid-19.....	101
3.4.1.4.2. Reformas neoliberais .....	103
3.4.2. Pela relação com os colegas sindicalistas .....	105
3.4.2.1. Se incluindo x Se diferenciando .....	105
3.4.2.2. Confiança x desconfiança .....	107
3.4.2.3. Hierarquia .....	109
3.4.3. Pela organização do trabalho .....	111
3.5. Quem é o sindicalista? .....	112
3.5.1. O sindicalista é aquele que passa por uma formação política x O sindicalista que radicaliza é o sindicalista do passado.....	116
<b>Capítulo 4.....</b>	<b>119</b>
4. Discussão .....	119
5. Considerações Finais .....	133
6. Referências.....	136
Anexo. Parecer Consubstanciado do CEP .....	144
Anexo. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido .....	154

## Lista de Figuras e Tabelas

Figura 1. Panfleto sobre assédio elaborado pela CTB, publicado em 2016.

Figura 2. Imagem retirada da cartilha “LER/DORT” elaborada pelo Sindicato Químicos Unificados de Campinas, Osasco e Vinhedo, publicada em 2008.

Figura 3. Página retirada da cartilha “É pela vida dos (das) trabalhadores (as)”, da CSP-Conlutas, publicada em 2017.

Figura 4. Modelo de desenvolvimento da TFD empregado nesta pesquisa.

Figura 5. Eixo funcional “Como o sindicalista sofre?”.

Figura 6. Eixo funcional “O que é o movimento sindical?”.

Figura 7. Eixo funcional “Como a pauta da saúde mental é endereçada na agenda do movimento sindical?”.

Figura 8. Eixo funcional “Por que o sindicalista sofre?”.

Figura 9. Eixo funcional “Quem é o sindicalista?”.

Figura 10. Modelo teórico sobre o processo de sofrimento de militantes sindicais.

Tabela 1. Dados referentes à sexualidade e religião dos participantes.

Tabela 2. Roteiro de entrevista semiestruturada utilizado.

Tabela 3. Exemplo de construção da codificação aberta.

Tabela 4. Exemplo de construção da codificação focalizada.

Tabela 5. Eixos funcionais e categorias do modelo teórico desenvolvido.

## **Lista de Abreviações**

CUT - Central Única dos Trabalhadores

PT - Partido dos Trabalhadores

OIT - Organização Internacional do Trabalho

SUS - Sistema Único de Saúde

OMS - Organização Mundial da Saúde

CONCUT - Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores

TFD - Teoria Fundamentada nos Dados

FOB - Federação das Organizações Sindicalistas Revolucionárias do Brasil

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

CTB - Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

PCD - Pessoa com deficiência

## **Lista de Anexos**

Anexo 1. Parecer Consubstanciado do CEP

Anexo 2. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

## Resumo

Enquanto a importância de ações sindicais para o campo da saúde mental relacionada ao trabalho no Brasil é reconhecida, as relações entre trabalho sindical e processos de saúde e adoecimento de sindicalistas são negligenciadas enquanto objeto de investigação. O presente estudo busca explorar essa lacuna, e, nesse sentido, considera o contexto histórico do surgimento do Novo Sindicalismo e o cenário político e social marcado pela introjeção da racionalidade neoliberal nos trabalhadores, perpetrada por gramáticas sociais e morais que agenciam afetos. Adicionalmente, aborda o contexto cultural vinculado ao estilo de vida militante, que, conforme apontado pela literatura, revelou indícios de sofrimento e adoecimento entre dirigentes sindicais, fenômeno denominado nesta dissertação como “sofrimento sindical”. Dessa maneira, tendo em vista a associação entre reestruturações produtivas e transições epidemiológicas, e levando em conta o contexto de múltiplas crises que atravessam o sindicalismo brasileiro, indaga-se: como estão os sindicalistas brasileiros? A partir dessa questão, esta dissertação teve como objetivo geral caracterizar o processo de sofrimento e adoecimento de militantes sindicais. Para alcançar esse objetivo, foi desenvolvida pesquisa qualitativa interpretativa baseada na abordagem da Teoria Fundamentada nos Dados Construtivista. Foram realizadas entrevistas intensivas com 25 lideranças sindicais, e os dados coletados foram submetidos a uma análise comparativa estruturada em quatro ciclos: codificação aberta, focalizada, axial e teórica. O modelo teórico sobre o fenômeno de interesse foi estruturado com base em eixos funcionais que descrevem como e por que o sindicalista experiencia o sofrimento atrelado ao trabalho sindical. Os eixos foram moldados pelas percepções dos militantes acerca do movimento sindical, do perfil do sindicalista, e da forma como a pauta da saúde mental é endereçada na agenda sindical. Identificou-se as contradições presentes no contexto sindical como uma temática transversal. Os resultados indicam um cenário de cansaço, estresse e sofrimento entre os militantes, evidenciado pelos assédios no contexto sindical relatados pelos sindicalistas. Os sindicatos emergem como arenas propícias ao conflito e à violência, em decorrência da dissolução dos laços cooperativos e de solidariedade no movimento. As contradições, por sua vez, evidenciam o lugar ambíguo e ambivalente ocupado pelo movimento sindical: entre os movimentos sociais e a institucionalização, são caracterizados como organizações burocratizadas e hierarquizadas, que acabam por distanciar o sindicalismo da sua perspectiva contra-hegemônica. Dessa forma, emerge uma contradição central: o esvaziamento político de um movimento inerentemente político. Por fim, os achados oferecem uma visão privilegiada das transformações políticas,

sociais e culturais da militância e os impactos na racionalidade dos seus membros e, alinhados à literatura acadêmica, provocam reflexões sobre potenciais indefinições teóricas e dinâmicas negociativas no campo da saúde mental relacionada ao trabalho.

**Palavras-chave:** Novo Sindicalismo; movimento sindical; sindicalista; saúde mental; sofrimento social; Teoria Fundamentada nos Dados; entrevista intensiva.

### *Abstract*

While the importance of union actions in the field of work-related mental health in Brazil is widely recognized, the relationship between union work and health and illness processes of union leaders remains largely neglected as a research topic. This study aims to address this gap by considering the historical context of the emergence of the new unionism and the political and social landscape marked by the internalization of neoliberal rationality among workers, perpetuated through social and moral grammars that regulate affective dynamics. Additionally, it explores the cultural context tied to the militant lifestyle, which, as highlighted in the literature, reveals evidence of suffering and illness among union leaders—a phenomenon defined in this thesis as "unionized suffering." Thus, considering the association between productive restructuring and epidemiological transitions, as well as the context of multiple crises affecting Brazilian unionism, this research poses the question: how are Brazilian union leaders faring? To address this question, the dissertation aimed to characterize the processes of suffering and how they shaped health and illness outcomes among union activists. A qualitative interpretative study was conducted, based on a constructive approach to Grounded Theory. Intensive interviews were carried out with 25 union leaders, and the collected data underwent comparative analysis structured in four stages: open coding, focused coding, axial coding, and theoretical coding. The theoretical model developed for the phenomenon of interest was structured around functional axes that describe how and why union leaders experience suffering related to union work. These axes were shaped by the activists' perceptions of the union movement, the profile of union leaders, and the way mental health issues are addressed in union agendas. Contradictions within the union context emerged as a cross-cutting theme. The findings reveal a scenario of fatigue, stress, and suffering among union activists, evidenced by participants' reports of experiences of bullying in the unions. Unions are portrayed as arenas prone to conflict and violence, due to the breakdown of cooperative and solidarity ties within the movement. These contradictions highlight the ambiguous position of the union movement, caught between social movements and institutionalization, revealing a bureaucratic and hierarchical organization that ultimately distances unionism from its counter-hegemonic perspective. As a result, a central contradiction emerges: the political hollowing out of an inherently political movement. Finally, the findings provide a privileged perspective on the political, social, and cultural transformations of union activism and their impacts on the rationality of its members. In alignment with the academic literature, they provoke reflections

on potential theoretical confusions and negotiative dynamics within the field of work-related mental health.

**Keywords:** New Unionism; union movement; unionist; mental health; social suffering; Grounded Theory; intensive interview.

## Introdução

*“O metalúrgico, ele tem esse negócio que ele sabe que é ele, ele tem aquilo que movimenta o país (...), que a gente que é a engrenagem principal que movimenta esse eixo chamado Brasil, que é a gente que move né? O metalúrgico, ele se sente importante porque tudo que aconteceu no mundo sempre foi em volta do mundo metalúrgico, do metal. Então, ele já é mais rebelde, né? Por si só.”*

(E., sindicalista entrevistado para esta pesquisa)

Enquanto a importância de ações sindicais para o campo da saúde mental<sup>1</sup> relacionada ao trabalho no Brasil é reconhecida (Amorim et al., 2020; El-Aouar et al., 2019; Gonçalves, et al., 2018; Gouvêa, 2016; Martini et al., 2022; Paparelli, 2011; Silva et al., 2016), as relações entre trabalho sindical e processos de saúde e adoecimento de sindicalistas são negligenciadas enquanto objeto de investigação. A literatura sobre psicologia e sindicalismo no Brasil ainda é incipiente, e utiliza diferentes referenciais teóricos na pesquisa sobre o movimento sindical, como a psicossociologia, psicanálise, análise institucional, psicodinâmica do trabalho e teoria do estresse. Em termos de trabalho sindical e saúde relacionada ao trabalho, os estudos que exploram essa relação discorrem sobre o papel do movimento sindical na elaboração de ações voltadas para a promoção da saúde do trabalhador (Paparelli, 2011; Palassi, 2002; Silveira & Merlo, 2014) e combate ao assédio moral no trabalho (Gonçalves et al., 2018).

Para compreender os processos de saúde e adoecimento nos sindicatos, o presente estudo considera o contexto histórico do surgimento do Novo Sindicalismo, bem como o cenário político e social marcado pela introjeção de uma racionalidade neoliberal nos trabalhadores. Essa racionalidade agencia afetos e é perpetrada por gramáticas sociais e morais, bem como por valores e práticas voltadas ao desempenho e à performance. Adicionalmente, o estudo aborda também o contexto cultural vinculado ao estilo de vida

---

<sup>1</sup> O termo “saúde mental” foi utilizado no presente estudo de maneira genérica, sem que fosse atribuído nenhum tipo de conceituação específica, visando acessar as representações dos sindicalistas e reproduzir os termos utilizados pelos sindicatos para designar o fenômeno de interesse, que consiste no processo de sofrimento dos sindicalistas.

militante (Cunha, 2006; Galery, 2017; Keppler, 2011; ver também Sévigny & Rhéaume, 1985) e o sofrimento e adoecimento associados a esse contexto - fenômeno que optei por denominar, por razões teóricas e metodológicas, de “sofrimento sindical”.

Inicialmente, minha proposta de pesquisa para esta dissertação tinha foco na saúde mental dos militantes sindicais. No entanto, optei por focar no sofrimento após uma revisão de literatura (Sousa-Duarte & Martínez, em elaboração) e análise preliminar do discurso de sindicatos sobre saúde mental relacionada ao trabalho a partir de cartilhas produzidas por entidades sindicais. Essas duas aproximações do campo de estudo me levaram a problematizar o predomínio do vocabulário médico, psicológico e jurídico nos estudos em saúde do trabalhador, provocando uma mudança não só terminológica, mas também conceitual no objeto de estudo. O conceito de sofrimento explorado é o de *sofrimento social*, como proposto por Iain Wilkinson (2004), que o relaciona às formas sociais e simbólicas de representação das aflições e dos momentos críticos experimentados pelos sujeitos contextualizados social e culturalmente.

Embora de conceituação e operacionalização complexa, especialmente em função da multiplicidade de entendimentos da literatura, entende-se o sofrimento não só como resposta subjetiva a uma sensação fisiológica de dor, mas também como manifestado em sentimentos como isolamento, perda, depressão, ansiedade, culpa e humilhação (Werlang & Mendes, 2013). Sobretudo, ao enfatizar o *social*, essa conceitualização visa compreender o contexto do sofrimento, enfatizando a importância de uma análise que considere não apenas as construções de significados individuais, mas também os fatores históricos que moldam, no caso desta dissertação, a atuação coletiva dos trabalhadores e suas percepções sobre o movimento sindical.

Assim, a conceitualização de sofrimento adotada transcende a compreensão hegemônica nos estudos sociais de que o sofrimento se trata de um ato privado ou mensurável, assim como evita delimitar a experiência do sofrimento às categorias delimitadas por discursos

médicos como sintomas e diagnósticos. Em termos metodológicos, a exploração de experiências para além do vocabulário médico dos sintomas e diagnósticos favorece a identificação de determinantes sociais do sofrimento, da saúde e do adoecimento de sindicalistas.

Dessa maneira, tendo em vista que estudos no campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho identificam associações entre reestruturações produtivas e transições epidemiológicas – mudanças na frequência e nos tipos de transtornos (Santos et al., 2010), e levando em conta o contexto de múltiplas crises que atravessam o sindicalismo brasileiro, esta dissertação teve como objetivo geral construir uma teoria emergente sobre o sofrimento relacionado ao trabalho militante. Para isso, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

1. Descrever o contexto histórico, social e cultural do sindicalismo brasileiro assim como sua abordagem ao sofrimento;
2. Analisar as percepções, afetos e representações associados ao sofrimento de sindicalistas; e
3. Identificar antecedentes e consequências das experiências de sofrimento relacionadas ao trabalho sindical.

Para alcançar os objetivos propostos, optou-se pela realização de pesquisa qualitativa utilizando o método da Teoria Fundamentada do tipo construtivista (Charmaz, 2009), o que implica em um alinhamento com seus princípios não somente metodológicos, mas também epistemológicos, a fim de gerar uma teoria emergente baseada em dados. Uma consequência fundamental dessa opção epistemológica é que esta dissertação não parte de hipóteses prévias ou de um referencial teórico, e o seu primeiro capítulo contextualiza o problema de pesquisa - o sofrimento entre militantes sindicais - a partir de um olhar para o contexto histórico, social e cultural do sindicalismo brasileiro. O capítulo 1 explora ainda como, nos movimentos sindicais,

o sofrimento no trabalho vem sendo traduzido em vocabulários judiciais, médicos e psicológicos como saúde mental relacionada ao trabalho.

No segundo capítulo, Metodologia, descrevo a abordagem metodológica e as técnicas adotadas. Também apresento uma descrição dos participantes da pesquisa e me debruço sobre aspectos éticos do estudo. No terceiro capítulo, Resultados, exploro os cinco eixos relacionados às experiências de sofrimento entre militantes sindicais. No quarto e quinto capítulo, discuto a centralidade das contradições para compreender o sofrimento entre militantes sindicais e concluo esta dissertação considerando as limitações e potencialidades do estudo realizado.

## Capítulo 1

### 1. De volta ao sofrimento: sindicalismo brasileiro, hegemonia neoliberal e suas consequências

Na literatura estrangeira sobre militantes sindicais e saúde mental, o estudo “*Santé mentale et militance syndicale (texte de débat à propos d’une recherche à faire)*” dos psicossociólogos Robert Sévigny e Jacques Rhéaume (1985) identificou no meio sindical canadense comportamentos geralmente relacionados à tensão psicológica - alcoolismo, estresse, ansiedade, depressão, perda do sono - que levam à saída do militante do movimento, problemas na vida familiar dos militantes e questionamentos sobre o sentido da ação militante.

A questão que orienta o estudo de Sévigny e Rhéaume (1985) - “*qu’est-ce qu’il y a, dans l’expérience des militants syndicaux qui cause, ou favorise divers types de «problèmes» de santé mentale?*” (p.151) [Tradução livre: o que é que, na experiência de militantes sindicais, causa ou favorece o surgimento de diversos tipos de ‘problemas’ de saúde mental] - não deixa de enfatizar que embora o meio sindical não seja “*le seul à susciter ce genre de malaises, ce n’est pas, il nous semble, une raison pour ne pas aborder le thème de la santé mentale et de la militance syndicale*” (p.152) [ Tradução livre: o único a suscitar esses tipos de mal-estar, não é por isso, nos parece, que não há razão para abordar o tema da saúde mental e da militância sindical]. O que os autores concluem é que não é nem o engajamento sindical em si mesmo, nem a emergência de novos valores culturais que favorece o adoecimento mental entre sindicalistas, mas:

*L’origine de ces derniers tiendrait avant tout au style de vie souvent associé à l’action militante et au fait de ne pas reconnaître comme légitime de se préoccuper de santé mentale. Cette non-légitimité pourrait venir de ce que le milieu syndical reste trop imperméable à des changements socio-culturels globaux, ou que ces changements sociaux-culturels seraient l’objet de divergences ou de conflits à l’intérieur même du*

*milieu syndical* (ibid, pp.153-154). [Tradução livre: o estilo de vida muitas vezes associado à ação militante e ao fato de não se reconhecer como legítimo preocupar-se com a saúde mental. Essa falta de legitimidade pode advir do fato de o ambiente sindical permanecer muito impermeável às mudanças socioculturais globais, ou de essas mudanças socioculturais serem objeto de divergências ou conflitos dentro do próprio sindicato].

Quase 40 anos depois da publicação do estudo de Sévigny & Rhéaume (1985), a revista francesa “*Travailler*” publicou o número especial “*Action syndicale, clinique du travail et critique sociale*” em 2023. Com artigos apontando as aproximações e resistências ao tema da saúde (mental) relacionada ao trabalho, revelou as tensões que permeiam o tema da saúde dentro do movimento. Por um lado, é inegável o protagonismo dos sindicatos na produção, politização e disseminação de conhecimentos sobre saúde mental relacionada ao trabalho. Por outro, tem se tornado evidente uma crescente despolitização do tema que se dá através da individualização e da tecnicização da categoria sofrimento no trabalho. Ponge (2023) atribuiu o esvaziamento da temática no meio sindical ao abandono de uma concepção crítica sobre a organização do trabalho. Esse abandono, por sua vez, foi associado à ascensão de um sindicalismo reformista que limitou as ações coletivas às demandas por compensações financeiras pelas condições de trabalho.

Ainda com uma explicação no nível macro, a resistência dos sindicalistas aos temas da saúde e do sofrimento se relacionam ao “masculinismo” (Le Lay & Rolo, 2023). Arelado ao “trabalhismo histórico”, essa resistência se estende implicitamente ao subjetivismo e à vulnerabilidade, e resulta em esforços sindicais como a adoção de medidas quantificáveis e objetivas sobre a saúde do trabalhador visando unir classes profissionais em torno de demandas judicializadas. Uma dessas medidas, como exemplificada pelos autores já mencionados neste

parágrafo, é a concepção tecnicista de riscos psicossociais e sua emergente centralidade no discurso sobre saúde do trabalhador.

No contexto do sindicalismo brasileiro, estudos ecoaram os achados de Sévigny e Rhéaume (1985), Poge (2023) e Le Lay e Rolo (2023). Reconhecidamente como um meio “masculino”, a militância sindical no Brasil tem sido associada à performance de machismo e heteronormatividade necessária para a manutenção do personagem “duro” criado por dirigentes sindicais diante da cultura protocolar da militância sindical e da expectativa de responsabilidade devida a filiados e demais trabalhadores - é preciso ser “firme” e “resistente” (Keppler, 2011). Esse personagem, associado à figura do líder, serve como proteção e defesa do sindicalista das suas próprias vulnerabilidades (Galery, 2017).

Como veremos nesta subseção do capítulo, esse personagem do sindicalista ideal se funda em um terreno de tensões e contradições. Enquanto boa parte dos dirigentes sindicais afirmam ter iniciado sua atuação na área de saúde do trabalhador após desenvolverem uma doença ocupacional (Adão, 2008), boa parte deles - não só na área da saúde - abrem mão do descanso e de momentos em família em função de sua militância sindical que requer disponibilidade à base de trabalhadores (Gonçalves et. al, 2018). No entanto, embora disponíveis para a causa, sentem-se isolados não só pela relação com uma base em declínio, mas sobretudo pelo pouco espaço garantido para a participação política em decisões da diretoria, evidenciando a formação do movimento sindical caracterizado pela hierarquia (Keppler, 2011).

Assim, o preconceito de gênero, sexualidade, classe e raça no contexto sindical (Cunha, 2006) e subsequentes desafios para o movimento quando o assunto é diversidade (Silva, 2021) que poderiam ser compreendidos como fruto do “masculinismo” (Le Lay & Rolo, 2023) e da “impermeabilidade às mudanças socioculturais globais” (Sévigny e Rhéaume, 1985) parecem apresentar exemplos ramificados das disputas e negociações de desejos e interesses dentro do

movimento sindical brasileiro. Olhando para o caso da entrada das mulheres nos sindicatos, que cresce no contexto do Novo Sindicalismo Brasileiro, é possível pensar como, para além dos desafios gerados por essa impermeabilidade à diversidade, a disputa por cargos de liderança e reconhecimento social por mulheres sindicalistas soma-se aos desafios intrínsecos ao movimento e exemplifica conflitos identificados como geradores de sofrimento entre militantes sindicalistas.

Atos violentos e preconceituosos dentro do sindicato são relatados pelos sindicalistas entrevistados por Keppler (2011), assim como suas consequências para os militantes: sentimentos de desamparo, percepção de omissão e traição dos colegas sindicalistas, e afastamento das vítimas das atividades sindicais. O autor menciona a contradição vivida pelo sindicalista referente à “dupla identidade”, pois, ao mesmo tempo que o sindicalista se constitui enquanto trabalhador que sofre as violências intrínsecas da relação entre Capital e trabalho, ele se diferencia por ter uma concepção política contra-hegemônica e firmar um compromisso com o rompimento e superação dessa lógica instituída. Para Galery (2017), a manutenção desse compromisso, sobretudo em um meio que parece reproduzir as violências da relação capital-trabalho, estaria vinculada a um custo psíquico que causa sofrimento no sindicalista, mas que é compensado pela manutenção de outros vínculos dentro do coletivo.

Ainda no campo da “dupla identidade” do sindicalista como “fonte” de sofrimento, pode-se apontar os dois perfis de sindicalistas predominantes no contexto sindical (Cunha, 2006): o primeiro deles relacionado aos sindicalistas que adotam principalmente estratégias defensivas e de negociação com as autoridades patronais e do Estado; o segundo com militantes que questionam o poder e buscam um confronto com o capital e suas autoridades, estando mais alinhado ao estilo político que caracterizou o fenômeno de ressurgimento sindical nomeado como Novo Sindicalismo brasileiro. Assim, embora incipiente, a literatura nacional e internacional sobre saúde mental no trabalho sindical ilustra como as lideranças sindicais estão

expostas às pressões decorrentes das mudanças no mundo do trabalho, do atual contexto de precarização e das transformações internas ao movimento, tanto em seu ideário quanto em sua atuação (Valadão & Bianco, 2021). Também apontam, conseqüentemente, para o que é de ordem *social* no sofrimento de sindicalistas. Nas subseções seguintes, explorarei o contexto do Novo Sindicalismo Brasileiro e a tensão entre coletivo e individual emergente no sindicalismo brasileiro fruto do avanço neoliberal. Por fim, a partir de uma análise não sistemática de documentos produzidos por sindicatos sobre o tema da saúde (mental) de trabalhadores, abordarei como o avanço neoliberal transforma também a conceitualização e ação sindical em saúde mental.

### **1.1. O Novo Sindicalismo Brasileiro**

Segundo documento do curso de formação política da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura, datado de 2006 e desenvolvido pelo jornalista Altamiro Borges, o sindicato é um fenômeno típico do capitalismo descrito enquanto organização dos trabalhadores assalariados engajados na resistência à exploração capitalista, em torno principalmente da demanda salarial, e sua origem etimológica deriva do termo francês "syndic", que significa "representante de uma determinada sociedade" (Borges, 2006). Nesse documento, o autor diferencia os sindicatos atuais através de critérios como a conquista do reconhecimento legal, a institucionalização do movimento sindical e a legitimação da negociação com o patronato, das trade-unions, que remontam ao ano de 1699 e surgem de maneira clandestina na Inglaterra, devido às tentativas de repressão de uma jovem burguesia assustada com o potencial transgressor de uma classe trabalhadora até então dispersa.

Mendes et al. (2024) empregou uma revisão sistemática da literatura para analisar o estado da arte entre psicologia e movimentos sociais no Brasil, incluindo o movimento sindical como objeto de estudo, inserido no contexto dos movimentos sociais clássicos. Mendes et al.

complementam a descrição de Gohn (2010 como citado em Mendes et al., 2024) acerca dos movimentos sociais, que parte de suas características essenciais representadas pela identidade própria, identificação de um opositor e estabelecimento de um projeto societário, elencando ainda o papel educativo e histórico, a permanência temporal, formalidade e estabilização, e papel de destaque ocupado no contexto político.

Enquanto movimento social clássico, junto aos partidos políticos, o movimento sindical foca nos aspectos econômicos e classistas da esfera trabalhista por meio da incorporação de pautas reformistas, promovendo uma educação e formação voltada à sociabilidade da sua base sindical (Mendes et al, 2024). Os novos movimentos sociais, por sua vez, que inserem demandas culturais e identitárias nos coletivos políticos, se formam mediante a crítica às “velhas perspectivas centralizadoras, acusadas de autoritárias e simplificadoras de uma realidade de opressões múltiplas, e uma negação de categorias totalizantes como ‘povo’ ou ‘trabalhador’” (Mendes et al, 2024, p. 88).

No Brasil, o movimento sindical sofre os impactos das transformações no mundo do trabalho e do contexto atual de crise política e econômica. Inserido em um contexto histórico denominado Novo Sindicalismo Brasileiro, o movimento passou por um ressurgimento por meio da expansão de seu alcance, com a explosão de um significativo movimento grevista na década de 1980, que provocou mudanças na gestão e organização do trabalho sindical.

Dentre esses impactos, destaca-se a perda da adesão orgânica de trabalhadores, pela diminuição da capacidade de atração de adeptos (Cardoso, 2015) e da importância política que o movimento manteve durante a maior parte do século XX (Boito, 2018). Alguns dos fatores envolvidos nesse processo consistem na fragmentação da representação sindical, na flexibilização dos contratos, no crescimento da informalidade e na desindustrialização dos empregos, atingindo diretamente a base de sustentação sindical (Cardoso, 2015), diante da qual o sindicalismo sofre uma crise de credibilidade (Marcelino & Galvão, 2020).

Os sindicatos no Brasil estão fortemente vinculados ao Estado devido às especificidades da regulação trabalhista brasileira (Nahoum, 2009; Dias, 2015) e, assim, além de impactados pelas reestruturações já mencionadas, passam também por reorganizações sindicais diante de novas reformas como a trabalhista (*Lei nº 13.467, 2017*), a previdenciária (*Emenda Constitucional nº 103, 2019*) e a da terceirização (*Lei nº 13.429, 2017*). Em termos de organização sindical, a reforma trabalhista afetou financeiramente as organizações sindicais ao eliminar o caráter compulsório do imposto sindical, instituído na década de 1930 (*Lei nº 13.467, 2017*).

Os efeitos da reforma foram imediatos, e a arrecadação sindical em 2018 caiu 90% em relação ao ano anterior (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, 2018). Além disso, a reforma trabalhista aprofundou a precarização e fragilizou as prerrogativas sindicais por meio da prevalência do negociado sobre o legislado, que possibilita a redução de direitos trabalhistas com o consentimento dos sindicatos (Marcelino & Galvão, 2020). Dessa forma, a trajetória do sindicalismo é marcada não só por reestruturações produtivas do trabalho das classes às quais representam, mas também por reestruturações dentro da própria militância, como a emergência - e a crise - do Novo Sindicalismo Brasileiro.

Em um cenário de enfraquecimento de direitos e proteções salariais derivadas dos recursos e garantias do Estado, manifesto na instabilidade do emprego e contribuindo para processos de desfiliação e descoletivização, o trabalhador enfrenta dois caminhos: alinhar-se ao discurso neoliberal ou retornar a uma condição de vulnerabilidade, confirmando espaços de exclusão (Werlang & Mendes, 2013). Como veremos nas subseções seguintes, o surgimento do Novo Sindicalismo no Brasil se relaciona a um cenário social, político, econômico e cultural marcado pela consolidação da hegemonia neoliberal no Brasil. Essa consolidação marca não somente a (re)organização do movimento sindical, como também a conceitualização de saúde mental relacionada ao trabalho.

## 1.2. O Novo Sindicalismo e a hegemonia neoliberal

O Novo Sindicalismo Brasileiro não esteve alheio à ascensão e constituição da hegemonia neoliberal no Brasil, mas foi e segue sendo afetado diretamente por ela. O avanço das formas de mercado sobre o tecido social foi acompanhado pelo avanço do poder sindical no Brasil entre 2004 e 2012 (Bezerra, 2017). Na tentativa de traçar uma linha do tempo que permita a análise longitudinal dos efeitos da racionalidade neoliberal sobre o movimento de trabalhadores sindicalmente organizados, é interessante analisar a formação da central Força Sindical em 1991 e sua contribuição na construção de uma corrente autodenominada sindicalismo de resultados (Boito, 1996).

O sindicalismo de resultados nasceu no berço do setor privado e consiste na defesa da adoção de políticas de cunho neoliberal no contexto sindical, servindo de ferramenta à disseminação do neoliberalismo no movimento popular. Boito (1996) ressalta o caráter conservador e de apego à estrutura sindical oficial que caracteriza a formação do “sindicalismo de resultados”. Enquanto a negação da conflitividade entre capital e trabalho está no cerne do sindicalismo de resultados, o Novo Sindicalismo em sua origem representou o fortalecimento de um movimento grevista e de caráter combativo. Em sua ascensão, o Novo Sindicalismo afirmava uma tendência política basista, característica da Central Única dos Trabalhadores (CUT), cuja base de representação abarcava especialmente o setor público e os trabalhadores rurais (Rodrigues, 1993). Devido a visões opostas de quais deveriam ser os caminhos e as estratégias reivindicatórias utilizadas pelo movimento sindical, a Força Sindical e o sindicalismo de resultados buscaram frear o avanço do Novo Sindicalismo.

A adesão neoliberal da Força Sindical passou de apoio localizado aos projetos políticos e ideológicos neoliberais e conciliação com o governo neoliberal de Fernando Collor de Mello, para a conversão de forma ativa do seu programa à agenda neoliberal (Trópia, 2009). Forneceu apoio aos governos neoliberais, incentivando a política de privatização, a desregulamentação

das relações trabalhistas e a redução de gastos sociais, alinhado à defesa do Estado mínimo, consolidando a influência da ideologia burguesa dentro de um setor significativo da classe trabalhadora (Trópia, 2009).

Décadas depois do surgimento da Força Sindical, essa dinâmica parece ainda se reproduzir na construção da pauta e organização do trabalho dos sindicatos brasileiros. Bezerra (2017) apresenta indícios de uma normalização neoliberal imbricada nas ações e agenda sindical, que se expressa pela competitividade contra outras bases sindicais e outras regiões, bem como pela resistência ao desenvolvimento de práticas intersindicais ou interlocais. Os dados coletados por Bezerra são extraídos de análise documental combinada com entrevistas com lideranças operárias do Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense.

Bezerra (2017) insere o sindicato analisado na vertente do sindicalismo de resultados e expõe uma gestão neoliberal territorializada em curso, que busca a defesa apenas de sua base de representação formal e a proteção contra a evasão de capitais. Dessa forma, haveria uma conformação da gestão sindical ao sistema neoliberal que se traduz na lógica do empresário de si, que agencia as relações e as identidades dos indivíduos e coletivos no interior do movimento político.

O sindicalismo viveu um momento de muitas vitórias e muitas conquistas de direitos para os trabalhadores, especialmente nos primeiros mandatos presidenciais do Partido dos Trabalhadores (PT), entre 2003 e 2014. Todavia, vem sofrendo nos últimos anos uma ofensiva neoliberal relacionada à radicalização da direita. A crise do liberalismo parece não ter gerado uma superação, mas a sua radicalização, encontrando na extrema direita um filho bastardo (Brown, 2019), produto das políticas liberais. Messenberg (2017) analisa o antipetismo como campo semântico da cosmovisão da direita brasileira, relacionado ao combate à corrupção e a demonização do partido, que passa então a ser o bode expiatório de toda a angústia vivida pelos sujeitos políticos de direita. Seria formado assim um mito do complô (Messenberg, 2017 como

citado em Girarde, 1987), que forja no PT a personificação do mal, construindo uma narrativa vilanesca e de fundo profundamente moral. Marcelino e Carrera (2020) também pontuam a propagação de um discurso genérico e conservador contra a corrupção, não só no Brasil, mas também em países como França, Índia e Argentina. A corrupção sob esse viés não é compreendida como inerente ao capitalismo, mas é utilizada em um argumento de polarização contra os movimentos e partidos de esquerda (Marcelino & Carrera, 2020).

Em vista disso, o Novo Sindicalismo sofre com a desregulamentação trabalhista e a precarização sindical empreendida pelo sistema neoliberal e pela radicalização da direita. Nos países dependentes, soma-se a essas dificuldades as políticas imperialistas, como pacotes de ajustes fiscais e políticas alfandegárias (Boito, 1999). Mignolo (2014) faz referência às políticas imperialistas, exprimindo que, representado por essas políticas, existe um processo colonizador que foi continuado pelas democracias liberais, denominado de colonialidade sem colônias. A democracia liberal viveu um começo ambíguo, pois ao mesmo tempo que foi um processo de emancipação, também pode ser considerada uma reorganização da colonialidade pela modernidade, mudando assim a forma, mas mantendo grande parte de seu conteúdo opressor e imperialista (Mignolo, 2014). Mignolo critica o caráter imperial da imposição da democracia, que a eleva a um status de universalidade.

Caminhamos, nesta subseção, para a compreensão de que o neoliberalismo não é apenas uma política econômica, mas expressa uma racionalidade e sociabilidade que coloniza modos de ser e sentir. Trata-se de uma sociabilidade, circuito de afetos e gramática social em suas relações com o Novo Sindicalismo. Assim se desenha a racionalidade neoliberal, por meio de uma interiorização da lógica mercadológica e em um processo de individualização e supervalorização dos sujeitos, que contamina o tecido social e as instituições. Na subseção seguinte veremos como essa racionalidade contamina também as noções de saúde do trabalhador no movimento sindical.

### **1.3. Racionalidade neoliberal e a tradução do sofrimento social em doença mental**

No Brasil dos anos 1980, inserido no contexto do ressurgimento do movimento sindical, fenômeno nomeado como o Novo Sindicalismo, a luta pela saúde do trabalhador se configurava como uma das principais pautas da agenda sindical, sendo responsável pelo desenvolvimento do campo da Saúde do Trabalhador no Sistema Único de Saúde (Rocha et al., 2013). Nesse sentido, examinar como o tema da saúde emergiu como pauta importante no movimento sindical, assim como as ações direcionadas à saúde do trabalhador é fundamental para compreender como a noção de processos de saúde-doença e seus determinantes sociais estão, cada vez mais, sendo colonizadas pela racionalidade neoliberal - colonização essa intermediada por noções biomédicas de saúde e doença.

Nos anos 1970, o debate sobre os acidentes de trabalho predominava. Dos anos 1980 até o início dos anos 2000, foi a vez das Lesões por Esforço Repetitivo e Doenças Ocupacionais Relacionadas ao Trabalho (LER/DORT). As questões relacionadas à saúde e adoecimento mental de trabalhadores começaram a se tornar cada vez mais centrais no debate sobre saúde nos sindicatos a partir dos anos 1990, sendo frequentemente associadas ao desemprego e ao assédio moral no trabalho (Adão, 2008). De forma mais precisa, o tema da saúde mental surgiu apenas no 6º Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores (CONCUT), em 1997, representado pela demanda da criação de um grupo de trabalho sobre a temática que integrasse as comissões e grupos temáticos dentro da CUT (Central Única dos Trabalhadores & Instituto Observatório Social, 2021a). A menção à saúde mental não voltou a aparecer na seção de evolução do tema da saúde do trabalhador e da trabalhadora para a CUT, que abarca as pautas dos congressos da CUT da 4ª edição, em 1991, até a 13ª edição, em 2019.

É preciso reconhecer a fragmentação e diversidade de entidades sindicais no cenário brasileiro, no entanto, a CUT é a maior central sindical do Brasil e da América Latina, sendo a quinta maior do mundo, contando com 3.806 entidades filiadas e mais de 7,8 milhões de

trabalhadores sindicalizados. Nesse sentido, uma breve análise não-sistemática das cartilhas desenvolvidas pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) como material didático de formação política para dirigentes sindicais e trabalhadores permitirá ilustrar as tensões entre noções biopsicossociais e biomédicas de saúde quando o tema é saúde relacionada ao trabalho.

A cartilha “Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora: Conceitos e Perspectivas”, por exemplo, foca nas ações coletivas para lidar com os problemas de saúde emergentes entre os trabalhadores, recomendando “identificar o problema no ambiente de trabalho, na organização do trabalho e principalmente no conhecimento dos(as)trabalhadores(as) sobre seus direitos” (Central Única dos Trabalhadores & Instituto Observatório Social, 2021a, p.19). A recomendação é complementada pela descrição de conceitos relacionados à violência no trabalho, Previdência Social, Segurança no Trabalho e controle social. Ainda na mesma cartilha, faz-se referência ao Sistema Único de Saúde (SUS) e sua proposta de abordagem intervencionista no trabalho fundamentada nos princípios da Reforma Sanitária, apontando para a importância da intervenção nos determinantes sociais da saúde - o trabalho sendo um deles.

A cartilha estabelece um contraponto entre a perspectiva da Saúde do Trabalhador e o viés médico-assistencialista do cuidado em saúde, além de criticar as abordagens biologizantes e mecanicistas predominantes na Medicina do Trabalho, Segurança do Trabalho e Higiene Ocupacional, mas, ao mesmo tempo, também as adota, ainda que indiretamente, via referência aos conceitos de Saúde Ocupacional da Organização Mundial de Saúde (OMS) e de Saúde e Segurança no Trabalho da OIT, indicando uma negociação terminológica em prol da parceria com a OIT.

Embora seja uma pauta relativamente recente, é ao examinar as negociações em torno do entendimento de saúde nos sindicatos - ora se aproximando da concepção biomédica de

saúde, ora dialogando com a literatura crítica em saúde mental - que nota-se como a noção de saúde que estava ancorada na compreensão de que vida e trabalho se relacionam dialeticamente, e de que o adoecimento é multifatorial (Rodrigues & Souza, 2018; Silva et al., 2016), começa a se metamorfosear. Os contornos dessa metamorfose se tornam mais evidentes ainda ao voltarmos a atenção para os discursos em torno da saúde mental dos trabalhadores.

Na cartilha "Riscos Psicossociais no Trabalho e a Saúde dos Trabalhadores e Trabalhadoras", o termo estresse ocupacional adotado pela OIT é central e descreve sinal de dano físico e emocional que surge como resultado da interação entre condições de trabalho e as capacidades do trabalhador. Nessa cartilha, a categoria que se destaca na explicação das relações entre trabalho e saúde é o assédio moral e suas tipificações. No entanto, a seção reservada para explorar esse conceito não utiliza como base pressupostos da OMS ou da OIT, referindo-se exclusivamente ao Código Penal (Central Única dos Trabalhadores & Instituto Observatório Social, 2021b).

Delimitada a partir do vocabulário e discursos jurídicos, a violência no trabalho é reinterpretada como o conceito de assédio (moral e/ou sexual). Se torna conceito de suma importância no debate sobre a saúde (mental) dos trabalhadores, sendo amplamente abordado em cartilhas de outras centrais sindicais também a partir de vocabulário predominantemente jurídico, como exemplificado pela Figura 1, que consiste em um panfleto elaborado pela Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB):

**Figura 1**

*Panfleto sobre assédio elaborado pela CTB, publicado em 2016.*

**Diga não ao Assédio**  
**Denuncie! Não sofra calado**  
**ASSÉDIO**  
**NÃO TENHA RESOLVER SOZINHA A SITUAÇÃO**

- O assédio provoca problemas de saúde;
- Pode dar aos outros a impressão de que você é o problema;
- Unidos somos fortes.

**ORGANIZE AS PROVAS**

- Anote todas as humilhações sofridas (data, hora, local ou setor nome do/a agressor, colegas que testemunharam, detalhes do que foi dito ou conteúdo da conversa;
- Guarde e-mails, ordens escritas e outros documentos dessas situações.

**ORGANIZE APOIO** (dentro da empresa)

**NÃO SE ISOLE**

- Mantenha uma boa relação com outros colegas de trabalho.

**NÃO SE CALE**

- Não demonstre medo. O medo reforça o poder ou/a assediador/a;
- Não aceite ofensas ou injúrias;
- Exponha a situação aos/a colegas que já foram vítimas desse assediador/a;
- Procure ter apoio dos/a colegas que testemunharam uma ou mais situações;
- Coloque sua médica/o do Trabalho a par do problema.

**EVITE**

- Conversas com o/a assediador/a sem testemunhas. Esteja sempre que for possível acompanhada de um/a colega de trabalho ou representante sindical.

**ORGANIZE O APOIO** (fora da empresa)

- Dirija-se ao seu sindicato, fale com o/a dirigente sindical, delegados sindicais ou representante de base;
- Faça queixas às autoridades do trabalho e, em caso de necessidade, procure o seu médico/a ou a assistente;
- Procure o apoio de amigos/as e familiares – são fundamentais para manter e evitar baixa autoestima.

**Pelo fim da violência no ambiente de trabalho**

**MORAL E SEXUAL**  
**Ameaça**  
**Pressão**  
**Isolamento**  
**Humilhação**  
**Deboche**  
**Acúmulo de Trabalho**  
**Constrangimento**

**CONTRA TODA A FORMA DE AGRESSÃO!!!**

**CTB**  
 Av:Dr. Roosevelt Dantas C. de Menezes(Jardim Gonzalo Prado Rollemberg),  
 794804 - Centro Aracaju/SE

Ao analisar documentos de outras centrais sindicais, como a CSP-Conlutas e Intersindical, nota-se a persistência do vocabulário jurídico e médico quando o tema é saúde mental. O apelo ao vocabulário jurídico se revela através do enfoque predominantemente previdenciário na explicação do fenômeno, onde a quantificação dos trabalhadores adoecidos e dos afastamentos por doenças mentais e a equiparação desses a acidentes de trabalho, conforme a Figura 2, são centrais para justificar a relevância do tema saúde mental assim como da ação sindical sobre o tema.

**Figura 2**

*Imagem retirada da cartilha “LER/DORT” elaborada pelo Sindicato Químicos Unificados de Campinas, Osasco e Vinhedo, publicada em 2008.*



A persistência do vocabulário médico fica evidente através do apelo ao vocabulário diagnóstico, especialmente com diagnósticos reconhecidos pela Previdência Social como equiparáveis a acidentes de trabalho ou como doenças ocupacionais. Junto ao argumento jurídico, o uso do discurso médico se sustenta pela referência a números (de afastamento, de licenças-saúde concedidas), diagnósticos psiquiátricos (depressão) e ocupacionais (síndrome do burnout). Com o uso dos termos enfatiza-se, sobretudo, o caráter institucional deles a partir de referências a instituições burocráticas como o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), a OMS, a Universidade de Brasília (UnB) e a International Stress Management Association (ISMA). De forma implícita, apela-se também para a legitimação de instituições abstratas como a lei e a medicina, como podemos constatar a partir do uso de suas terminologias e da representação visual associada à saúde mental - pílulas e um termômetro, como ilustrado na Figura 3, extraída de uma cartilha elaborada por uma central sindical:

### Figura 3

Página retirada da cartilha “É pela vida dos (das) trabalhadores (as)”, da CSP-Conlutas, publicada em 2017.

**SAÚDE MENTAL**

A rotina alucinante de trabalho não afeta apenas a saúde física do trabalhador, mas também a saúde mental. Bancários, professores, servidores públicos, trabalhadores do comércio, metalúrgicos, rodoviários estão entre as categorias de maior risco.

Segundo a OMS (Organização Mundial de Saúde), até 2020, a depressão será a maior causa de afastamento do trabalho no mundo. Atualmente ela perde apenas para as LER/DORT.

Ainda de acordo com a OMS, 33% da população mundial sofrem com algum tipo ou nível de ansiedade, o que equivale a cerca de 700 milhões de pessoas em todo o mundo.

No Brasil, de 2013 a 2016 o afastamento de trabalhadores por doenças mentais subiu de 4% para 5% de acordo com dados da Previdência Social.

Os transtornos mentais estão entre os quatro principais motivos para conceder benefícios previdenciários no País, segundo Relatório do Ministério do Trabalho e da Previdência Social de 2015.

Uma pesquisa realizada pela UNB (Universidade de Brasília) em parceria com o INSS revela que 48,8% dos trabalhadores que se afastam por mais de 15 dias do trabalho sofrem com algum transtorno mental, sendo a depressão o principal deles.

A doença do esgotamento profissional, conhecida Síndrome de Burnout é responsável por 30% dos afastamentos de trabalhadores no país, de acordo com pesquisa realizada pela Isma (International Stress Management Association).



Cartilha do Setorial Saúde do Trabalhador

Assim, apesar de a busca pela compreensão dos efeitos da organização e precarização do trabalho sobre o adoecimento mental permanecer em foco (El-Aouar et al., 2019; Paparelli, 2011; Gouvêa, 2016; Silva et al., 2016; Martini et al., 2022; Rodrigues & Souza, 2018; Todeschini & Ferreira, 2013), a medicalização, psicologização e judicialização do sofrimento social são empregadas frequentemente para justificar a relevância do tema saúde mental no sindicato. Associado aos paradigmas probabilísticos de riscos na saúde do trabalhador, a medicalização, psicologização e judicialização entram em jogo como discursos cada vez mais relevantes não só para descrever o mal-estar no trabalho como também para embasar ações sindicais.

Ao analisar a percepção de dirigentes sindicais sobre o mal-estar no trabalho, Todeschini e Ferreira (2013) identificaram uma convergência entre a perspectiva dos sindicalistas e os dados de morbidade acidentária apresentados pelo Ministério da Previdência em 2013. Ou seja, embora a organização do trabalho continue sendo apontada como principal fonte de mal-estar, as ações para mitigar o mal-estar se orientam à eliminação de riscos físicos do ambiente de trabalho e atrelam a saúde do trabalhador à segurança no trabalho (Amorin et al., 2020).

Outro exemplo dessa emergente tensão epistemológica - e por vezes colonização do sofrimento - no que diz respeito à saúde do trabalhador pode ser encontrado na pesquisa realizada por Adão (2008), onde foi analisada como a pauta de saúde era apresentada no site do Sindicato dos Bancários. Com menções à organização do trabalho, saúde mental, saúde e segurança, LER/DORT, saúde da mulher e doenças sexualmente transmissíveis, os termos mais recorrentes para se referir à saúde mental foram: cansaço mental, estresse, ansiedade, insônia, depressão, síndrome de burnout, esquecimento, cansaço mental, distúrbios do sono, psicossomatização, sobrecarga, qualidade de vida, mal-estar, psicopatologia e doença mental.

A diversidade de termos pode, aparentemente, ser compreendida simplesmente como diversa ou eclética, mas ao examinarmos as ações adotadas pelos movimentos sindicais voltadas para a saúde mental, podemos compreender como o crescente uso de vocabulário médico e psicológico molda o discurso sindical sobre saúde mental relacionada ao trabalho. Para atender às demandas relacionadas à saúde do trabalhador, o movimento sindical tem optado por incluir o tema na agenda sindical assim como ofertar serviços psicológicos no âmbito dos sindicatos. Com o aumento das queixas em saúde mental, o foco no tema representa uma estratégia de fortalecimento do sindicato junto a sua base (Silva et al., 2016).

Nesse sentido, a presença de psicólogos no contexto sindical passou a ser demandada, embora relatos de pesquisa sobre a atuação e os desafios de profissionais da psicologia nesse

novo campo de atuação ainda sejam escassos (Gonçalves et al., 2018). Foram verificadas duas iniciativas inéditas, em Minas Gerais e no Distrito Federal, em que o papel dos psicólogos abarcou o acolhimento, orientação, encaminhamento, pesquisa, seleção de pessoal, atendimentos psicoterápicos breves e laudos técnicos da categoria profissional representada pelos sindicatos (Paparelli, 2011).

Segundo Gonçalves et al. (2018), a institucionalização desses programas de saúde mental nos sindicatos rompe o silenciamento em torno da violência psicológica no contexto laboral e permite a caracterização de situações de assédio moral no trabalho. Frequentemente, programas e intervenções sindicais são construídas ou orientadas por pesquisas e estudos voltados para as necessidades dos sindicatos que resultam de uma aproximação destes com o meio acadêmico (Adão, 2008; Martini et al., 2022). Todavia, os projetos relacionados à saúde mental ainda sofrem com a falta de adesão dos trabalhadores sindicalizados (Paparelli, 2011).

A opção por abordagens psicológicas de cunho psicoterápico assim como o foco na produção de laudos psicológicos pode refletir uma tentativa dos sindicatos de, através da institucionalização dos afetos e experiências relacionadas ao sofrimento no trabalho, fazer frente à rejeição das reivindicações por melhores condições de trabalho nas negociações coletivas por parte dos empregadores (Silveira & Merlo, 2014, Amorin et al. 2020, El-Aouar et al., 2019). Por outro lado, visto que a produção do medo por parte dos empregadores entre os trabalhadores pode operar como poderosa estratégia de gestão que burla as ações coletivas e sindicais, a institucionalização do sofrimento no trabalho enquanto doença ocupacional reconhecida pelo Estado carrega em si a promessa de legitimação, reconhecimento e reparação. Dessa forma, a institucionalização do sofrimento, privilegiando o discurso médico em conjunto com o legalista, pode ser almejada pelos sindicatos também como forma de mitigar o medo dos trabalhadores em relatar situações de adoecimento mental e violência no trabalho.

Nesta subseção, identificou-se que, ainda que haja atenção sobre a demanda em saúde mental nos sindicatos (Martini et al., 2022), a medicalização, psicologização e judicialização do sofrimento relacionado ao trabalho moldam a abordagem dos sindicatos às questões de sofrimento, saúde e adoecimento mental no trabalho. O dever do sindicato perante a saúde mental do trabalhador se voltou para o combate à violência psicológica no trabalho e sua naturalização dentro das práticas de gestão (Gonçalves, et al., 2018). Esse foco reconfigurou o entendimento do sofrimento - seus afetos, suas experiências - associado à violência no trabalho assim como as intervenções direcionadas a esse sofrimento.

Ao reinterpretar e muitas vezes limitar o sofrimento social e outros afetos a transtornos mentais e comportamentais reconhecidos como doenças ocupacionais pelo Estado, pressupõe-se que os danos resultantes da violência são passíveis de reparação via benefício previdenciário, decisão judicial e/ou tratamento psicológico individual. Como abordado na subseção anterior, essa intensificação da oscilação entre epistemologias em tensão - com predileção cada vez mais marcada para seu pólo institucionalizado - é compatível com o avanço da hegemonia neoliberal no seio do Novo Sindicalismo Brasileiro. Nesse contexto complexo em que a pauta da saúde mental mesmo nos sindicatos é arena de conflitos, tensões, colonizações e contradições, retomo e reconfiguro a indagação de Sévigny e Rhéaume (1985) para introduzir a exploração empírica desta dissertação: o que é que, na experiência de militantes sindicais, causa ou favorece o sofrimento relacionado ao trabalho sindical?

## Capítulo 2

### 2. Método

O presente estudo consiste em pesquisa qualitativa interpretativa baseada na abordagem da Teoria Fundamentada nos Dados (TFD), desenvolvida pelos sociólogos Glaser & Strauss (1967). O uso dessa metodologia se justifica pelo ineditismo do tema de pesquisa e pela complexidade dos vínculos de trabalho e emprego que caracterizam a militância sindical, que é ainda mediada pelas relações com o Estado (Boito, 1991). Diante desse cenário, a TFD se mostrou como uma possibilidade de construção de uma teoria de pequeno ou médio porte sobre o fenômeno de interesse, em resposta aos objetivos desta dissertação. Em geral, as teorias sobre saúde e adoecimento do trabalhador se baseiam na relação de trabalho remunerada ou trabalho formal, o que limita a compreensão de fenômenos como o sofrimento e adoecimento de militantes sindicais. Assim, o uso da TFD se justifica não apenas pela lacuna empírica, mas também pelo vácuo teórico existente na literatura psicológica, permitindo uma abordagem contextualizada para compreender as especificidades dessa realidade.

Neste estudo, foi utilizada a abordagem construtivista da TFD desenvolvida por Charmaz (2009), que compreende a geração de teoria fundamentada como um processo de atribuição de significados, em constante interação com a realidade social, a gramática moral e o contexto estrutural em que estão inseridos as pesquisadoras e os participantes. Essa concepção guiou a análise acerca do processo de sofrimento e adoecimento de militantes sindicais apresentada nesta dissertação.

Para embasar a escolha da metodologia qualitativa, é relevante considerar as características gerais desse tipo de investigação. Nesse sentido, Yin (2016) identifica cinco elementos comuns à pesquisa qualitativa: o foco no significado da vida das pessoas, a representação de suas opiniões e perspectivas, a análise do contexto social, institucional e

ambiental em que estão inseridas, as contribuições para o entendimento de conceitos existentes ou emergentes sobre o comportamento humano e o esforço pela triangulação de dados, superando limitações impostas por fontes únicas de evidência. A interpretação na pesquisa qualitativa é compreendida por Yin como uma etapa do ciclo de análise de dados, juntamente com a compilação, decomposição e recomposição dos dados, e a formulação de conclusões acerca dos achados.

Charmaz (2009), por sua vez, explora o papel da abstração na teorização interpretativa, partindo da abordagem da TFD. A teoria interpretativa pode ser entendida, nesse contexto, como interpretação imaginativa dos dados que, ao invés de buscar relações de causalidade, concentra-se em identificar padrões e conexões entre os dados, rejeitando o raciocínio linear. Entre os seus pressupostos, destacam-se: o estudo de realidades múltiplas e emergentes, a aceitação da indeterminação, a associação entre fatos e valores, a compreensão da vida como processo e o reconhecimento da verdade como provisória. Charmaz destaca que a valorização da teoria interpretativa está ligada ao apoio aos princípios construcionistas sociais que emergiram na década de 1960, os quais influenciaram diretamente no desenvolvimento de uma vertente construtivista da TFD. Dentro do método da TFD, coexistem inclinações positivistas, representadas pela abordagem objetivista, e interpretativistas, representadas pela abordagem construtivista, que ancora a pesquisa desenvolvida. As subseções seguintes não só detalham as diferenças entre as duas correntes, descrevendo as implicações teóricas e metodológicas associadas, mas também justificam a escolha da teoria fundamentada de abordagem construtivista no presente estudo.

## **2.1. Teoria Fundamentada nos Dados**

A TFD consiste em uma abordagem metodológica desenvolvida pelos sociólogos Barney G. Glaser e Anselm L. Strauss em 1967, que visa à geração de teorias substantivas e

formais de médio porte. Essas teorias são avaliadas com base em sua capacidade de adaptação, previsão, explicação e relevância, sendo construídas a partir de dados coletados de forma sistemática em pesquisas sociais (Glaser & Strauss, 1967). A TFD surgiu a partir da colaboração dos sociólogos em um estudo de 1965 sobre o processo de morte em hospitais, no qual introduziram estratégias metodológicas sistemáticas para desenvolver explicações teóricas de processos sociais (Charmaz, 2009).

Em contraste com as abordagens tradicionais que partem da dedução lógica de suposições a priori para construir teorias acerca dos fenômenos sociais, a TFD defende o desenvolvimento teórico indutivo por meio do tratamento analítico e abstrato sobre os dados coletados (Glaser & Strauss, 1967). Dessa forma, essa metodologia deslocou o foco predominante da época, que priorizava estudos quantitativos e qualitativos descritivos, ao propor uma prática investigativa qualitativa orientada à contribuição teórica dos dados.

As teorias na TFD são geradas por intermédio da análise comparativa, que será detalhada na seção de análise de dados. Essa análise resulta na construção de categorias emergentes inter-relacionadas e suas propriedades ou subcategorias, que são aspectos ou elementos conceituais das categorias (Glaser & Strauss, 1967). As teorias geradas pela TFD são de médio porte e podem ser classificadas em substantivas ou formais. As teorias substantivas se aplicam a áreas de investigação empíricas, como atendimento ao paciente ou educação profissional, enquanto as teorias formais se aplicam a campos de estudo conceituais, como estigma e socialização (Glaser & Strauss, 1967).

Dentro da TFD, surgiram duas vertentes principais: a objetivista e a construtivista. Segundo Charmaz (2009), a abordagem objetivista, derivada do positivismo, trata os dados como fatos independentes do pesquisador, dos participantes e do contexto social em que são forjados. Charmaz afirma que essa abordagem pressupõe que os dados são fatos objetivos provenientes de um mundo cognoscível e de uma realidade externa pronta para ser descoberta

por um pesquisador imparcial. Nessa vertente, o pesquisador se torna um mero condutor da execução da pesquisa, em vez do criador do processo investigativo, negando a flexibilidade e interatividade do método da teoria fundamentada, e defendendo, conseqüentemente, um rigor metodológico maior nas etapas estabelecidas pela teoria fundamentada (Charmaz, 2009).

Por outro lado, a abordagem construtivista, alinhada à tradição interpretativa, reconhece que dados e análises são produtos de processos de atribuição de significado aos fenômenos percebidos por pesquisadores e participantes, bem como das experiências compartilhadas entre ambos (Charmaz, 2009). A TFD construtivista se diferencia da objetivista por reconhecer a influência inevitável dos valores e pressuposições dos envolvidos no processo de pesquisa, considerando que dados e análises são construções sociais que refletem os condicionantes sob os quais foram produzidos. Assim, a teoria gerada por meio dessa abordagem é uma interpretação situada no tempo, espaço e cultura, inserida em redes, instituições, situações e relações mais abrangentes (Charmaz, 2009). Essa perspectiva reflexiva estabelece a teoria fundamentada não como um produto finalizado, mas como um processo contínuo, que se desenvolve em diálogo com o contexto social e estrutural (Glaser e Strauss, 1967).

Glaser e Strauss (1967) afirmam que nenhum pesquisador aborda a realidade como uma “tabula rasa”, mas que as perspectivas do pesquisador o auxiliam na identificação de dados relevantes e na abstração de categorias significativas durante o processo de análise dos dados. Contudo, o pesquisador que adota a teoria fundamentada em seu estudo deve se desviar da imposição de ideias previamente estabelecidas, mediante a consciência das suas suposições iniciais e a interação constante com os dados. Nesse sentido, o adiamento da revisão bibliográfica integra a estratégia de pesquisa para promover o desenvolvimento de novas teorias, evitando que o fenômeno de interesse seja percebido com base em ideias preconcebidas (Charmaz, 2009).

## 2.2. Participantes

Foram entrevistados 25 membros de sindicatos brasileiros, incluindo funcionários de sindicatos - trabalhadores empregados em entidades sindicais -, e sindicalistas divididos em delegados sindicais - representantes da categoria de trabalhadores no local de trabalho, desprovidos de responsabilidades administrativas no sindicato -, e dirigentes ou diretores sindicais - empregados eleitos para exercer mandato sindical, com papel de representação da categoria e mediação entre os trabalhadores e os empregadores, que exercem cargo de direção no sindicato e possuem direito à estabilidade provisória, conforme a *Lei nº 7.543* (1986). Os funcionários de sindicatos entrevistados para esta pesquisa também exerciam funções políticas ocupando cargos de delegados, dirigentes ou diretores sindicais em suas respectivas entidades sindicais. Embora não tenha sido encontrada literatura que distinga os termos *dirigente* e *diretor* sindical, empregamos a autodenominação dos participantes como critério para elencar seus cargos, incluindo essas informações nas transcrições dos seus relatos.

Entre os participantes, 48% eram domiciliados no Centro-oeste (n=12), 28% no Sul (n=7), 12%, no Nordeste (n=3), 8% no Sudeste (n=2), e 4% no Norte (n=1). Referente ao gênero dos participantes, 56% dos entrevistados se declararam como homens (n=14) e 44% se declararam como mulheres (n=11). Em relação à raça/cor, 44% dos entrevistados se declararam como brancos (n=11), 28% se declararam como pardos (n=7), 16% se declararam como pretos ou negros (n=4), e 4% dos respondentes se declararam como “moreno” (n=1)<sup>2</sup>. Referente à função no sindicato, 3 dos entrevistados, além de participar da gestão do sindicato, eram funcionários de sindicato, 2 eram secretários de saúde do sindicato, 2 eram secretárias de mulheres, 5 eram diretores, 1 vice-tesoureiro, 1 coordenador jurídico, e 4 dos respondentes são ou já foram presidentes do sindicato. As informações socioprofissionais, como nível de

---

<sup>2</sup> As categorias construídas através dos relatos dos participantes, obtidos por meio de perguntas abertas, foram mantidas e apresentadas entre aspas, preservando os termos originais, a fim de explorar os processos de significação dos militantes sindicais sobre si mesmos.

escolarização, curso de formação e ocupação profissional dos participantes, foram suprimidas para aumentar as chances de anonimização dos dados.

Quanto ao tempo de atuação na gestão do movimento sindical, o período mínimo informado foi de 1 ano, e o máximo, de 20 anos, com uma média de 9,76 anos (DP = 4,73). Em relação à idade dos participantes, a maior foi de 62 anos e a menor, de 27, com uma média de 47 anos (DP = 9,22). Um dos participantes se declarou pessoa com deficiência. Além disso, um dos entrevistados já havia abandonado o movimento sindical no momento da entrevista, enquanto outra participante estava aposentada, mas continuava atuando no movimento. A distribuição das respostas sobre outros dados biográficos, como sexualidade e religião, pode ser consultada na Tabela 1:

**Tabela 1**

*Dados referentes à sexualidade e religião dos participantes.*

Sexualidade		Religião	
Héterossexual	84% (n=21)	Católica/o	32% (n=8)
Lésbica	8% (n=2)	Não tem	28% (n=7)
Bissexual	4% (n=1)	Espiritualista	8% (n=2)
“Livre, contra rótulos”	4% (n=1)	Espírita	4% (n=1)
		Evangélica/o	4% (n=1)
		Kardecista	4% (n=1)
		Ex-Evangélica/o	4% (n=1)
		Candomblé	4% (n=1)
		Matriz Africana	4% (n=1)
		“Eu sou minha própria igreja”	4% (n=1)
		Agnóstico	4% (n=1)

O recrutamento dos participantes foi realizado inicialmente por busca ativa nas sedes dos sindicatos em Brasília, o que resultou na realização de uma entrevista presencial. No

entanto, foram identificados potenciais desconfortos para os participantes, além de questões éticas relacionadas ao recrutamento dos sindicalistas em seus locais de atuação, especialmente ao abordá-los sobre processos de sofrimento e adoecimento decorrentes do trabalho sindical. Diante disso, a estratégia de recrutamento foi alterada, optando-se pela realização das entrevistas em formato online. Essa mudança possibilitou a participação de sindicalistas de todo o Brasil e permitiu que as entrevistas ocorressem em horários fora da jornada de trabalho dos participantes. Foram enviados e-mails de divulgação da pesquisa para as 13 centrais sindicais ativas mapeadas, através das informações de contato disponibilizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Foram elas: Central do Brasil Democrática de Trabalhadores, Central dos Sindicatos Brasileiros, Central Sindical e Popular, Central das Entidades de Servidores Públicos, Central Geral dos Trabalhadores do Brasil, Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, Central Única dos Trabalhadores, Força Sindical, Central da Classe Trabalhadora, Nova Central Sindical de Trabalhadores, Central do Servidor, União Geral dos Trabalhadores e União Sindical Dos Trabalhadores. Essa iniciativa resultou na realização de duas entrevistas em formato virtual.

A Federação das Organizações Sindicalistas Revolucionárias do Brasil (FOB) também foi contatada para a realização de uma entrevista virtual com um de seus representantes. Diferente das demais centrais sindicais, a FOB reúne tanto organizações sindicais quanto movimentos estudantis e populares, e se posiciona como autônoma em relação a partidos políticos, empresas e governos. A FOB adota uma prática sindical conhecida como Sindicalismo Revolucionário, e seus sindicalistas se distinguem dos demais por não possuírem necessariamente uma vinculação direta à sua ocupação ou ao trabalho formal assalariado. Além disso, defendem a ação direta como forma de enfrentamento contra empresários e governantes.

Diante dessas particularidades, a decisão sobre entrevistar um representante da FOB surgiu durante a coleta e análise dos dados, sendo motivada pela preocupação teórica em

investigar os limites da teoria emergente. A FOB se diferencia das demais centrais sindicais no que diz respeito à institucionalização e legalização do movimento, características estruturantes do sindicalismo brasileiro, aproximando-se dos novos movimentos sociais (Mendes et al., 2024) em relação ao seu funcionamento. Assim, buscou-se verificar se o modelo teórico desenvolvido se adequava a movimentos sindicais alternativos e menos institucionalizados.

Seguindo o processo de recrutamento dos participantes, foram enviadas mensagens de divulgação da pesquisa pelo Instagram dos principais perfis de sindicatos no Brasil, o que resultou, por sua vez, na realização de 5 entrevistas em formato virtual. E, finalmente, a partir de contatos pessoais e a partir daí, em um modelo de amostragem bola de neve (Vinuto, 2014), em que sindicalistas indicavam outros colegas para responder à entrevista, foram realizadas 16 entrevistas, também virtuais. Análises acerca da relação entre o engajamento dos participantes em responder à pesquisa e as estratégias de recrutamento empregadas são apresentadas na discussão, em diálogo com os resultados das entrevistas. O processo de entrevistas foi interrompido quando foi constatada a saturação teórica em relação ao objetivo da pesquisa, identificada pela consolidação de categorias conceituais extraídas do mundo empírico analisado.

### **2.3. Instrumentos e procedimentos**

A técnica utilizada para a coleta de dados foi a entrevista intensiva. De acordo com Charmaz (2009), a entrevista intensiva consiste em um método útil para a investigação interpretativa, uma vez que permite um exame detalhado de determinado tópico ou fenômeno significativo. Para garantir a pertinência do conteúdo coletado por meio das entrevistas, é fundamental, por sua vez, que os entrevistados tenham vivenciado experiências relevantes relacionadas ao fenômeno de interesse (Charmaz, 2009).

Dessa forma, a amostragem empregada, de acordo com a lógica da TFD, foi a amostragem teórica, partindo de uma amostragem inicial orientada pela questão de pesquisa, e complementando a coleta de dados com o objetivo de amparar, desenvolver e explicar as categorias emergentes construídas por meio dos métodos comparativos de análise de dados. Segundo Charmaz (2009), em relação ao seu objetivo, a amostragem teórica não visa refletir distribuições da população-alvo ou elevar a capacidade de generalização estatística dos achados. Em vez disso, Charmaz se refere à escolha dos próximos entrevistados ou dos próximos casos a serem estudados como sendo direcionada pela teoria em desenvolvimento e pelas preocupações teóricas que permeiam a construção de novas categorias conceituais.

A entrevista intensiva possui uma natureza aberta, mas neste estudo, sua condução foi guiada por um roteiro semiestruturado, formado por perguntas pré-estabelecidas, proporcionando estrutura sem limitar a profundidade das respostas. O roteiro semiestruturado consiste em um modelo de entrevista flexível, permitindo ao pesquisador a liberdade de investigar conteúdos que surgirem no decorrer do encontro através da incorporação de novos questionamentos. Essa escolha metodológica foi motivada pela preocupação de planejar os encontros de maneira a não impor categorias preconcebidas durante a entrevista, equilibrando o direcionamento necessário para a coleta de dados com a abertura para explorar questões significativas para o estudo (Glaser, 1978).

A TFD pressupõe que a coleta e a análise dos dados ocorram de maneira paralela, permitindo, dessa forma, que hipóteses teóricas extraídas dos conteúdos coletados sejam investigadas por meio da inclusão de novas perguntas ao roteiro de entrevista. Com base no exposto, a Tabela 2 apresenta as perguntas previstas no roteiro antes do recrutamento dos participantes, bem como as questões incorporadas durante a realização das entrevistas:

**Tabela 2**

*Roteiro de entrevista semiestruturada utilizado.*

<b>Roteiro de Entrevista</b>		
Módulo 1 - Trajetória profissional	Você poderia me contar sobre a sua trajetória profissional, desde a escolha do curso, inserção no mercado de trabalho até atualmente?	
Módulo 2 - Inserção no sindicalismo	Você poderia me contar sobre a sua trajetória no movimento sindical?	
	O que te levou a entrar no movimento sindical?	
	<i>Você já passou por algum tipo de perseguição ou tratamento desigual no seu trabalho devido ao envolvimento com o movimento sindical?</i>	Adicionada posteriormente
Módulo 3 - Experiências de sofrimento e adoecimento mental e físico	Você já sentiu que estava passando por uma experiência de sofrimento/ adoecimento mental ou físico relacionada ou agravada pelo trabalho sindical?	
	Quando você se deu conta de que estava passando por essa experiência?	
	<i>Como foi a reação dos seus colegas?</i>	Adicionada posteriormente
	Você procurou algum tipo de ajuda ou tratamento de qualquer tipo?	
	Você percebe que há espaço no seu sindicato para discussão sobre a saúde mental dos dirigentes sindicais?	
	Você já ficou sabendo de casos de sofrimento/ adoecimento mental ou físico entre seus colegas do sindicato?	
	<i>Já pensou em sair do movimento sindical?</i>	Adicionada posteriormente
	<i>O que te mantém no movimento sindical?</i>	Adicionada posteriormente
	<i>Qual a importância da saúde, física e mental do trabalhador, na pauta sindical?</i>	Adicionada posteriormente
	<i>Quais são os desafios relacionados a ser mulher no movimento sindical?</i>	Adicionada posteriormente

Ao final da sessão de entrevista, foram coletados os dados biográficos (idade, gênero, cor/raça, sexualidade e religião), socioprofissionais (nível de escolarização, curso e profissão)

e relativos à sindicalização (sindicato de filiação, cargo e há quanto tempo participa da gestão do sindicato) com cada um dos respondentes.

As entrevistas, realizadas no segundo semestre de 2024, foram gravadas e transcritas. Elas tiveram duração mínima de 27 minutos e máxima de 1 hora e 24 minutos, com uma duração média de 45 minutos. Ao todo, foram transcritas, aproximadamente, 19 horas de entrevista. Simultaneamente às sessões de entrevista, foram registradas, em memorandos com viés tanto descritivo quanto analítico, as impressões e observações da pesquisadora durante o trabalho de campo, hipóteses acerca das relações entre categorias emergentes e direções a serem tomadas na amostragem teórica. Segundo Charmaz (2009), a criação do memorando é a etapa intermediária entre a coleta e a análise de dados, que permite a abstração das ideias e a análise dos dados e códigos desde o início da pesquisa.

Em relação à modalidade da entrevista, foi realizada uma entrevista em formato presencial, e as outras 24 entrevistas foram realizadas de maneira virtual, com o auxílio das ferramentas Google Meet e Microsoft Teams. Na maioria das entrevistas, foi utilizada a ferramenta Microsoft Teams para transmissão e gravação das falas, mas em uma das sessões, verificando uma instabilidade na rede de internet da respondente, foi realizada uma migração para a ferramenta Google Meet por ser uma plataforma menos demandante para o hardware e software.

A pesquisa foi submetida e aprovada no Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade de Brasília (CEP–UnB), conforme o Parecer Substanciado do CEP, disponível no Anexo 1. Foi aplicado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que consta no Anexo 2, esclarecendo os objetivos da pesquisa e a condição voluntária das participações, além da autorização para gravação e transcrição do conteúdo. Ademais, foi respeitado o sigilo das informações individuais e suprimidas informações referentes às organizações sindicais. Para garantir o anonimato, optei por atribuir nomes fictícios aos participantes. Durante a redação do

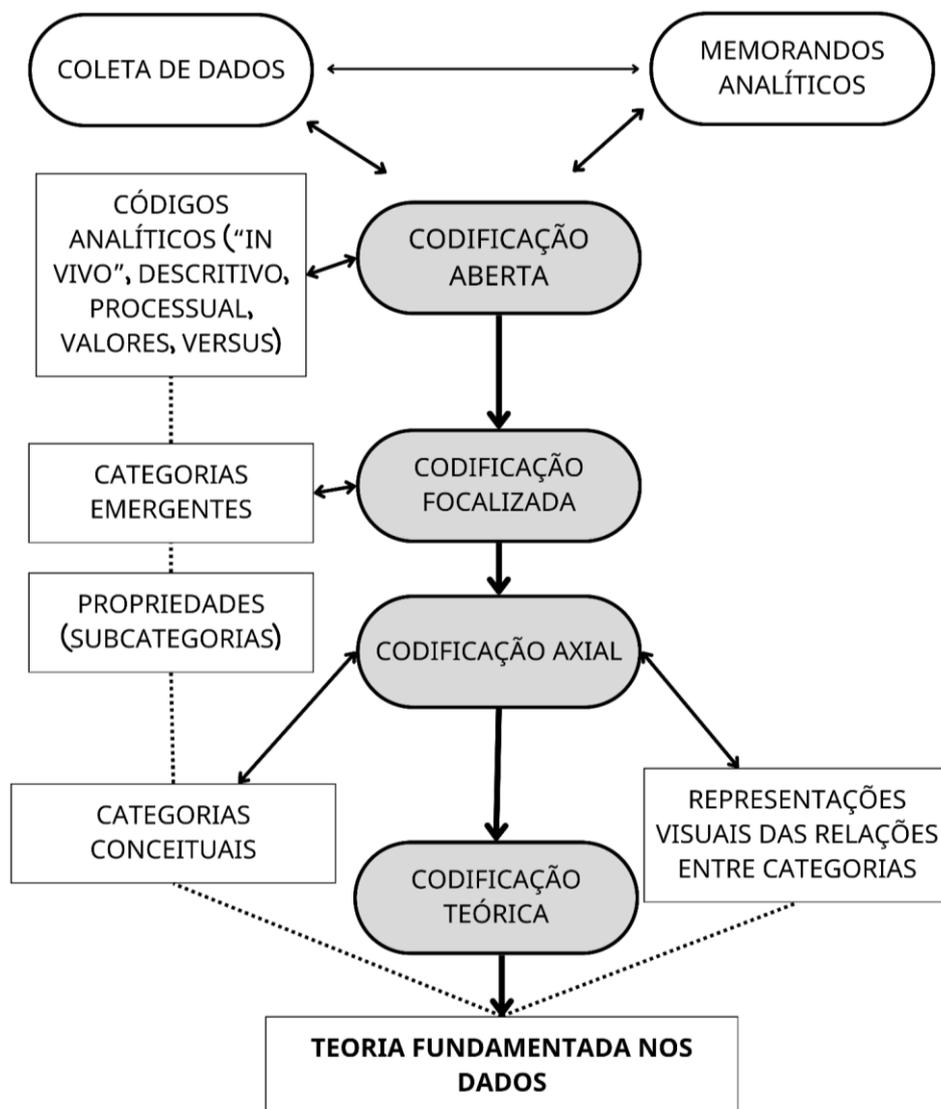
manuscrito, foram designadas iniciais de maneira aleatória para identificar os entrevistados e, em um segundo momento, foi destinado um nome para cada participante, que começasse com a inicial designada e que fosse masculino ou feminino, mantendo o gênero do respondente. Essa opção metodológica está relacionada à importância da variável gênero para os resultados, identificada na análise dos dados.

## **2.4 Análise de dados**

Foi realizada análise de dados comparativa segundo a TFD, que estabelece a fragmentação dos dados em códigos e sua posterior reconstrução em categorias teóricas coerentes. A TFD possui como princípio central a construção de teorias apoiadas nos dados extraídos do mundo empírico, utilizando métodos comparativos para esse fim. Nessa perspectiva, comparações constantes são realizadas entre ocorrências, bem como entre os dados e a teoria emergente, visando evitar vieses do pesquisador, conforme os dados são coletados. A análise foi continuamente pautada na questão central da pesquisa: o processo de sofrimento e adoecimento de militantes sindicais. O processo analítico seguiu quatro ciclos de análise consecutivos: codificação aberta, focalizada, axial e teórica, como ilustrado pela Figura 4:

**Figura 4**

*Modelo de desenvolvimento da TFD empregado nesta pesquisa.*



Na codificação aberta, também conhecida como codificação inicial, o corpus textual formado pelas transcrições das entrevistas e pelos memorandos da pesquisadora foi codificado linha por linha, inserindo os códigos emergentes em caixas na margem direita do texto, com o amparo da ferramenta Microsoft Word. Nessa fase de análise, são exploradas a maior quantidade de categorias analíticas possíveis, sem que seja presumida a relevância analítica de qualquer indicador até que ele se demonstre relevante. Conforme explicitado na Tabela 3, a presente pesquisa utilizou, nesta fase, uma codificação mista, composta por códigos “in vivo”,

descritivos, processuais e “versus” para identificar conceitos e categorias iniciais. A seguir, detalha-se o escopo de cada código empregado no primeiro ciclo de análise.

- **Códigos descritivos:** identificam os tópicos básicos extraídos dos dados, ou seja, sobre o que os entrevistados falam (Saldaña,2013).
- **Códigos “in vivo”:** utilizam a linguagem dos próprios respondentes para explorar os significados atribuídos a experiências significativas sobre o fenômeno de interesse (Saldaña,2013).
- **Códigos processuais:** descrevem processos, podendo se referir a atividades observáveis ou ações em geral (Saldaña,2013). Os códigos são escritos no gerúndio, conferindo ação aos dados (Charmaz, 2002).
- **Códigos “versus”:** representam relações conflituosas de forma dicotômica ou binária entre dois atores, como instituições, pessoas ou grupos (Saldaña,2013).
- **Códigos de valores:** referem-se aos valores, atitudes e crenças declaradas pelos respondentes (Saldaña, 2013).

Embora os códigos “versus” e de valores não sejam comumente utilizados na TFD, sua inclusão se justifica por permitirem analisar elementos centrais para o desenvolvimento da teoria substantiva, como os conflitos entre sindicalistas e filiados e os valores culturais compartilhados, identificados como fontes de sofrimento. Assim, esses códigos são úteis para a análise das construções sociais das ações e relações que envolvem os sindicalistas e demais atores do movimento sindical, influenciando a forma como percebem o movimento e a si próprios.

**Tabela 3**

*Exemplo de construção da codificação aberta.*

<b>Participante</b>	<b>Fragmento</b>	<b>Código Analítico</b>
Daniel (funcionário)	Eu entrei para essa, com essa finalidade, eu entrei como técnico em informática, né, e desempenhei esse papel, mas não executava só ele, né? A gente, por ser sindicato, sindicato faz greve, o sindicato faz piquete, faz movimento, a gente participava do movimento. Quando tinha alguma atividade fora do escritório, vamos dizer assim, do sindicato, a gente tinha que ir pra rua, né?	Atuando em outras áreas para além da que foi contratado (código processual)
Daniel (funcionário)	E aí depois quando vem uma eleição ou aí tu vê o resultado, ou então tu vê o trabalhador achando que a gente tá contra eles por defender uma bandeira política, né? Ou o partido. Não é que a gente defenda o partido. A gente defende as ideologias, né? As ideologias do partido. Aí muitas vezes não é o que eles querem ouvir. Mas a gente tem que falar isso aí.	O sindicalista defende as ideologias do partido (código de valores)
Paulo	E assim, o movimento sindical, ele tem um alguns aspectos, foram criados uns estereótipos do seguinte: se você é sindicalista, se você é um apoiador de greve, uma pessoa que faz resistência, você é um cara que tem segundas intenções, você é uma pessoa, é um malandro, é uma pessoa que não tem compromisso com a instituição.	Estereótipos do sindicalista (código descritivo)
Queila	Mas, no cotidiano, a gente tem dois diretores só liberados. Então, acaba que é isso. É uma tarefa sem nenhum ganho financeiro, sem nenhuma outra compensação. E que se sair desse lugar também do prazer ou da satisfação mesmo e entrar num lugar de trabalho não remunerado que você faz por obrigação também é muito pesado. Esse é o lugar que eu estou hoje.	“trabalho não remunerado por obrigação” (código in vivo)
Wilma	Claro que toda regra tem exceção, sempre tem aquele que tem uma e fala, o poço dele é sempre sem fundo, quer mais, mais, quer aumento, reclama, xinga, blasfema.	Sindicalista x Filiado (código versus)

Na codificação focalizada, grandes quantidades de dados são selecionadas, sintetizadas e explicadas por meio da identificação de categorias mais significativas e/ou frequentes (Charmaz, 2009), como representado pela Tabela 4. Nessa etapa, as categorias e subcategorias são criadas e detalhadas por meio da identificação de propriedades e dimensões das categorias iniciais, observando padrões, intensidades e contrastes entre os dados. A relevância analítica dos códigos iniciais ou abertos, necessária para que eles sejam incluídos aos códigos focais, é constatada por meio da comparação com os novos dados coletados que vão sendo incorporados à pesquisa.

**Tabela 4**

*Exemplo de construção da codificação focalizada.*

Participante	Fragmento	Codificação focalizada	Categoria
Nicolas	(...) na minha conclusão, não é interessante a gente fazer essas discussões sem pessoas qualificadas. Então, acho que o principal problema do sindicato hoje é a gente conseguir reunir as pessoas qualificadas para a gente poder fazer o que devemos fazer.	Necessidade de pessoal qualificado para conduzir o debate	Psicologização da Saúde Mental
Kleber	É, a gente tem dois trabalhos que a gente até mesmo faz, tem um trabalho de psicóloga que durante uns cinco, seis anos a gente já criou a categoria, depois a gente viu que a gente também precisava ser atendido.	Os sindicalistas também precisam ser atendidos pelo serviço de psicologia do sindicato	
Juliana	A gente já criou até um protocolo. Porque eu falei, a gente tem que parar de ficar aconselhando as pessoas. Porque a gente... Uma coisa é eu falar assim, acolher, né? A tua fala. E dar a minha opinião, que é, procure acompanhamento psicológico. Não sou psicóloga. E não posso dizer o que tem que ser dito. As coisas certas.	Criando protocolo de atendimento psicológico para os filiados	
Letícia (secretária de mulheres)	Os trabalhadores que nós atendemos, a gente procura, aí é questão individual, né? Essas questões individuais e a gente procura sempre ajudar o trabalhador a encaminhar para o serviço especializado	As demandas em saúde mental são questões individuais que são encaminhadas para serviços especializados	
Edson (diretor de saúde)	Todos nós, tanto a categoria profissional como os diretores sindicais, precisam de um acompanhamento psicológico.	Todos os diretores sindicais precisam de acompanhamento psicológico	

Na codificação axial, ocorre a integração e, conseqüentemente, a redução do número de categorias, que são agrupadas na primeira versão de um referencial teórico gerado por meio dos dados, elaborando conexões entre as categorias e as subcategorias. Diagramas ou mapas visuais são utilizados para representar relações entre categorias e estabelecer conexões entre conceitos emergentes, proporcionando uma análise mais integrada dos dados (Strauss &

Corbin, 2008). Nessa etapa, os dados e códigos foram consolidados em planilhas no Microsoft Excel, permitindo comparações constantes e reorganização dos códigos. As representações visuais das relações entre as categorias e as subcategorias extraídas dos dados são apresentadas detalhadamente na próxima seção.

Na etapa de codificação teórica, ocorreu o refinamento e a integração das categorias e subcategorias, resultando em códigos conceituais que evidenciaram uma temática transversal: as contradições que caracterizam o contexto sindical. Embora a teoria fundamentada em dados clássica, desenvolvida por Glaser e Strauss em 1978, oriente o pesquisador a identificar uma categoria central, a abordagem construtivista de Charmaz flexibiliza esse princípio. Em vez disso, foca-se nas relações e inter-relações entre as categorias conceituais identificadas, situando os achados no campo dos processos de significação das ações, das realidades múltiplas e emergentes e da indeterminação (Charmaz, 2009).

Essa etapa resultou no desenvolvimento de uma teoria substantiva sobre o fenômeno de interesse, oferecendo uma resposta estruturada à questão central da pesquisa (Strauss & Corbin, 2008; Glaser, 1978). A teoria foi mais uma vez comparada e relacionada aos dados iniciais, assegurando sua fundamentação nos relatos dos participantes.

## Capítulo 3

### 3. Resultados

Os dados coletados possibilitaram a elaboração de um modelo teórico sobre o processo de sofrimento e adoecimento mental entre militantes sindicais. A teoria substantiva foi estruturada com base em eixos funcionais que caracterizam o fenômeno analisado, explicando como e por que o sindicalista experiencia o sofrimento atrelado ao trabalho sindical. O processo é moldado, por sua vez, pelas categorias que representam as percepções dos militantes acerca do movimento sindical e do perfil do sindicalista, e a forma como a pauta da saúde mental é endereçada na agenda sindical. Os cinco eixos funcionais e suas respectivas categorias são apresentados na Tabela 5.

**Tabela 5**

*Eixos funcionais e categorias do modelo teórico desenvolvido.*

Eixos Funcionais	Categorias
Como o sindicalista sofre?	O processo de sofrimento/adoecimento mental do sindicalista é caracterizado principalmente enquanto assédio
	O sindicalista resiste ao cuidado em saúde mental
O que é o movimento sindical?	“O movimento sindical é branco, hétero e velho”
	O movimento sindical reproduz a lógica capitalista
	O sindicato está esvaziado politicamente

Como a pauta da saúde mental é endereçada na agenda sindical?	A pauta da saúde mental é prioritária
	A pauta da saúde mental é coadjuvante
	Assédio moral é a principal categoria discutida dentro da pauta da saúde
Por que o sindicalista sofre?	Pela relação com os filiados
	Pela relação com os colegas sindicalistas
	Pela organização do trabalho
Quem é o sindicalista?	Aquele que realiza uma missão, paixão ou doação (sindicalismo)
	Aquele que renuncia a si
	Um líder
	Aquele que passa por uma formação política
	(Quem não é mais?) O sindicalista que radicaliza é o sindicalista do passado

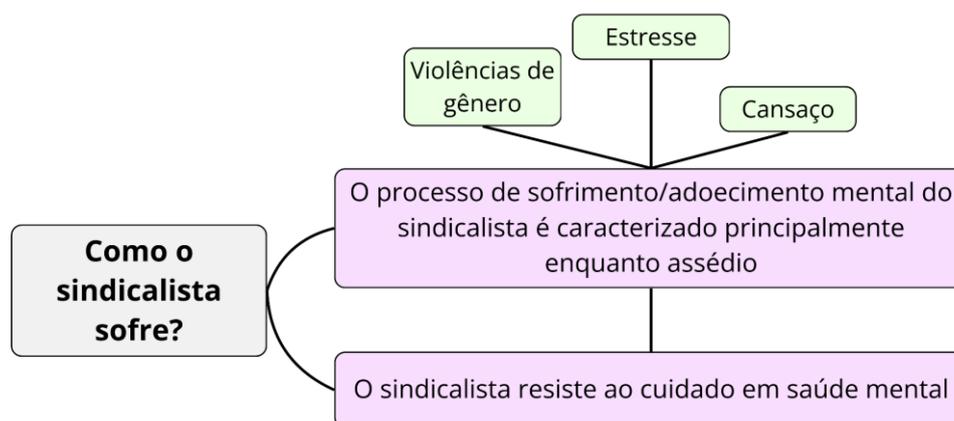
Identificou-se, como uma temática transversal às categorias descritas e suas subcategorias, as contradições inerentes ao contexto sindical, que operam simultaneamente como causa e produto do sofrimento vivenciado pelos participantes. A análise dessas contradições, assim como o detalhamento das categorias e subcategorias extraídas dos dados, será aprofundada nas seções e subseções a seguir.

### 3.1. Como o sindicalista sofre?

A Figura 5 ilustra o eixo funcional “Como o sindicalista sofre?”, destacando as categorias (em rosa) e subcategorias (em verde) associadas:

#### Figura 5

*Eixo funcional “Como o sindicalista sofre?”.*



#### 3.1.1. O processo de sofrimento/ adoecimento mental do sindicalista é caracterizado principalmente enquanto assédio

O processo de sofrimento e adoecimento no sindicalismo é percebido pelos militantes como decorrente da falta de consciência política dos integrantes do movimento, agravado por um ambiente hostil permeado por disputas internas e experiências de assédio relatadas tanto por dirigentes quanto por funcionários de sindicatos. Esse contexto é intensificado pela cisão do corpo sindical em grupos políticos antagônicos que disputam poder e pelo isolamento dos militantes em sofrimento, que se retraem para evitar a exposição de fragilidades, temendo que estas sejam usadas como ferramentas de ataque por opositores internos.

Esse contexto expõe a violência particular do assédio dentro do espaço sindical, evidenciando uma contradição marcante: enquanto o movimento sindical prega a proteção dos direitos trabalhistas e valores de solidariedade e emancipação da classe trabalhadora, reproduz

internamente uma lógica capitalista violenta e adoecedora. Esse cenário é mais facilmente identificado pelos relatos dos funcionários dos sindicatos, que atribuem à figura do sindicalista o papel de “patrão”. Além disso, os relatos dos participantes indicam dinâmicas semelhantes nas interações entre delegados e dirigentes sindicais, a serem destrinchadas nas próximas seções.

O enfrentamento ao assédio nesse cenário é frequentemente judicializado e agravado pelo desamparo institucional, especialmente do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e dos próprios sindicatos. Um dos participantes deste estudo, que se identifica como funcionário de sindicato e dirigente sindical, relata sua experiência de assédio dentro do movimento sindical, que o motivou a iniciar um processo judicial contra o sindicato do qual era empregado:

“Um sindicato que leva o nome e representatividade de uma categoria do judiciário que pratica injustiça, que pratica o assédio moral, são assediadores. E se eu puder falar isso, eu falo lá, em frente ao juiz, eles são assediadores, eles praticam a injustiça. E a briga não vai parar por aí. Se o juiz me der reconhecimento de assédio moral, que foi o que eu pedi, eu entro com ação na justiça contra cada diretor.” (Daniel, funcionário do sindicato e dirigente sindical).

Após passar por um afastamento do trabalho pelo INSS, Daniel destacou que a experiência de recorrer a licenças médicas é permeada por estigmas, como os rótulos de "encostado" e "peso para o Estado". Ela é permeada ainda pela incongruência entre a avaliação do médico do trabalho, que pode considerar o trabalhador apto, e o sentimento de incapacidade de retorno experimentado pelo sindicalista:

“Eu mesmo evitei me encostar porque ia ficar esse jogo de empurra-empurra, vai pro INSS: não, ó, você está bem, volta pro sindicato, o sindicato: não, você não tá bem, volta pro INSS, aí pra minha situação, pro meu problema não ia ajudar nada.” (Daniel, funcionário do sindicato e dirigente sindical).

No que diz respeito à tratativa do sindicato diante dos relatos de assédio, esta foi caracterizada pelo silenciamento por parte da gestão do movimento. O assédio foi associado aos elementos da estrutura interna, como a busca por poder e a vaidade. Um dos participantes menciona a influência da falta de formação política que propicia que os conflitos no interior do movimento sindical se tornem arenas para assédios e violências no trabalho:

“E a gente vê gente entrando no sindicato, talvez que não tenha essa formação política tão grande ou de forma tão clara. E aí a gente chega, o que eu já comentei com alguns colegas, será que fulano entende o que é o papel de um dirigente sindical? Ou pega aquela cartilhazinha da cultura, “o que seria o papel de um dirigente sindical” e parou para ler aquilo?” (Heitor, dirigente sindical).

Por um lado, espera-se que o sindicato, como entidade politizada, construa um ambiente de trabalho que materialize as críticas aos modos de produção capitalistas, promovendo a proteção aos direitos do trabalhador e o combate a práticas de gestão opressivas. Por outro lado, quando essa expectativa não é atendida, e o sindicalista se depara com a reprodução dos mesmos modelos de gestão truculentos e violentos contra os quais o movimento sindical se posiciona, surge o sentimento de frustração:

“Quando a gente entra no movimento sindical, você entra com muitos sonhos e uma utopia de mudar o mundo, né? Tanto que agora, os dois novos que entraram, eu falei, ó, você acha que você vai mudar tudo? Eu sei, eu já passei por isso, e não, a gente não muda o mundo.” (Rebeca, secretária de saúde).

O assédio é percebido nas relações entre sindicalistas, entre sindicalistas e funcionários, e entre sindicalistas e filiados. A ele é atribuída uma conotação personalista, quando não há uma crítica aos modos de gestão e organização do trabalho. A gestão do trabalho sindical mantém e frequentemente promove relações conflituosas e dinâmicas adoecedoras, nas quais o outro é identificado prioritariamente como alguém capaz de causar sofrimento, enfraquecendo os laços de solidariedade e corroendo os processos colaborativos da mobilização coletiva. A fala a seguir retrata essa percepção personalista do assédio enquanto desvio de caráter:

“Porque o sindicato em si, ele não persegue ninguém, o CNPJ não persegue ninguém. Pessoas perseguem pessoas, pessoas maltratam pessoas, né? aí sim, é caráter de pessoas, né? Pessoas que maltratam pessoas.” (Daniel, funcionário do sindicato e dirigente sindical).

A atribuição personalista do assédio acentua o isolamento e o sentimento de solidão. Se o isolamento não for forçado pelos colegas sindicalistas, que dificultam intencionalmente a inserção de pautas e a atuação do militante em sofrimento, o próprio militante acaba se isolando dos demais. Isso ocorre, em parte, para “não correr o risco de agredir alguém” (Carlos, delegado sindical), e, em parte, por uma crença de que o outro não vai poder entender e nem ajudar:

MJ: “Eu gostaria de saber como é que foi a reação dos seus colegas de sindicato quando isso aconteceu, esse assédio contra você?”

Gisele (funcionária do sindicato e dirigente sindical): “O assédio moral não tem muito apoio, né? Você recebe um apoio aqui, mas ninguém enfrenta. Ninguém te ajuda a enfrentar o problema. Você tem que buscar muito sozinha esse apoio. Um ou outro, né? Assim... A chefe ficava indignada. O meu colega estava chegando agora, naquele momento, no sindicato. Então ele era novo. Não sabia, né? Não se posicionava. Eu acho que até por medo de perder o emprego também. E... isso não foi nem tratado. O assédio moral nem foi tratado pelo sindicato. Eu acho que eles não viram com o assédio moral, né?”

Em contraste com a concepção de um movimento social baseado na mobilização de processos colaborativos e solidários em um coletivo de trabalhadores, o sentimento de solidão emergiu como uma das principais experiências relatadas por participantes em sua atuação no movimento sindical. Esse sentimento foi identificado não apenas em contextos de assédio, mas também como uma característica associada a funções de liderança, como a presidência do sindicato, conforme destacado por Úrsula, dirigente sindical:

“Um sindicato atuante não aguenta. Hoje eu tenho aqui 10 diretores comigo. Nenhum pisa no escritório, nenhum me ajuda a fazer negociação. Entendeu? Então assim, nenhum vai e me pergunta se estou precisando de alguma coisa? Eu já cheguei a tirar dinheiro meu para comprar material. Então assim, eu entrei de cabeça mesmo. Mas hoje eu já estou vendo de outra forma. Hoje eu tenho um problema de coluna pelo meu trabalho.” (Úrsula, dirigente sindical)

Ao analisar o relato de Nicolas, militante vinculado à FOB e à corrente do sindicalismo revolucionário, percebe-se que o sentimento de solidão surgiu antes de sua entrada no movimento sindical. Esse sentimento foi um dos principais motivadores para que ele buscasse um movimento para se filiar, assim como a necessidade de legitimar a luta que já travava em movimentos populares. No entanto, a solidão foi substituída pela esperança ao encontrar na estrutura, nos membros do sindicato e na formação sindical um alinhamento com seus valores. Nicolas menciona a valorização da individualidade do sujeito dentro do processo coletivo, em rejeição à uniformidade do corpo sindical, como um desses valores que aprecia no movimento. Diferentemente dos outros entrevistados, relata um sentimento de solidariedade após a iniciação no movimento sindical, e identifica o medo como o principal agenciador do sofrimento do militante:

“Mas acho que é muito mais grave ainda a situação no meu município, que é um município de coronelismo. Então, todo mundo adocece pelo medo, sabe? O principal adoecimento de quem milita é o medo.” (Nicolas, militante sindical)

Embora o processo de sofrimento e adoecimento mental entre militantes sindicais tenha sido associado a sentimentos de solidão, isolamento e à divisão entre grupos políticos antagônicos no cenário sindical, ele também revela possibilidades de resignificação. Alguns sindicalistas, ao vivenciarem discriminação relacionada ao afastamento médico e aos modos de gestão para trabalhadores adoecidos, identificam-se com a área da saúde e assumem funções no sindicato voltadas ao cuidado com a saúde do trabalhador. Nesse papel, utilizam suas experiências para acolher, orientar e informar outros trabalhadores em situações semelhantes.

Dessa forma, buscam transformar um processo de sofrimento atrelado ao trabalho sindical em potência para a ação coletiva:

“Hoje, como estou em outra situação, faço questão de orientar, de informar, de acolher, de preparar, de discutir, de entender, de compreender esse processo, o que é uma pessoa que tem limitações, o que é uma pessoa ser discriminada, o que é uma pessoa ir para o INSS, como é que funciona o processo do INSS. Então, eu estive do outro lado. Naquela época, eu tive que aprender em tese sozinho, quebrando a cara.” (Edson, diretor de saúde).

#### **3.1.1.1. Violências de gênero**

As violências de gênero também foram percebidas enquanto assédio pelas mulheres sindicalistas, sendo identificado pelas “brincadeiras” e piadas caracterizadas como “sutis”, mas que constroem e oprimem as militantes, sendo reproduzidas tanto por homens quanto por mulheres no movimento sindical. A reprodução dessas discriminações por mulheres no movimento foi apreendida como ainda mais violenta, sendo justificada pela construção de um discurso masculino sobre a militância. Esse discurso está associado a qualidades tradicionalmente atribuídas à performance masculina, como força, assertividade e rispidez. Às mulheres que reagem contra essas violências, são atribuídas características pejorativas, como a de serem “exageradas”:

“E até na defesa de nós mesmas, a gente ainda encontra mulheres dizendo, nossa, mas ela tá exagerando. É complicadíssimo.” (Marta, diretora sindical).

O encontro com a reprodução do machismo no movimento sindical gera frustração entre as militantes, revelando expectativas implícitas de encontrar homens que não reproduzem discursos machistas e sexistas no contexto sindical. Essa expectativa é sustentada pela construção histórica da pauta da saúde da trabalhadora, que tem ganhado maior notoriedade e espaço na agenda sindical na contemporaneidade. A presença recorrente de brincadeiras e piadas machistas no cotidiano do sindicato exige das militantes uma postura de enfrentamento dentro do ambiente sindical, frequentemente gerando conflitos entre os membros do movimento:

“Porque a gente é sindicalista, [a gente pensa] que os homens [no sindicato] são todos bonzinhos, que não são machistas. Às vezes eu tenho um embate forte com os meninos, por conta de piadinhas, de brincadeiras, de, sei lá, das brincadeiras ‘véia’ bobas, e aí a gente tem que estar chamando a atenção para corrigir os colegas, é isso (...) tem gente que tem abertura e outros não, às vezes a gente briga mesmo.” (Letícia, delegada sindical).

Além do exposto, as participantes relataram interrupções de fala durante as mesas de negociação, praticadas por membros da diretoria e por outros integrantes do movimento sindical. Também foi apontada uma desigualdade quanto à atenção dada ao discurso de homens e mulheres nos debates entre sindicalistas. Tais práticas foram experienciadas como violentas:

“Inclusive teve um momento, para mim, que foi muito complexo. Foi uma reunião de negociação em que o advogado da empresa teve que sinalizar para o diretor do meu sindicato que deixasse a sua diretora falar. Ele estava falando ‘para de interromper a fala dela’. E, para mim, isso foi muito violento. Eu

simplesmente peguei as minhas coisas e falei que estava indo embora, não participo mais dessas negociações. Então, essas percepções das violências desses espaços, para mim, foram... as violências dos assédios.” (Queila, funcionária do sindicato e diretora sindical).

Quando a sindicalista se torna mãe, essas violências de gênero parecem se intensificar, podendo gerar inclusive uma pressão pela saída da militante do movimento. Isso decorre da visão de que a militante teria que dividir sua atenção entre o trabalho no sindicato e os cuidados com a criança, sem que sejam repensadas as estruturas do movimento ou desenvolvidos mecanismos de apoio que assegurem assistência adequada às suas necessidades:

“O sindicato, apesar de ele ficar dizendo “a gente tá aqui pra defender a mulher”, ele não dá estrutura pra mulher entrar lá dentro ... Uma outra colega nossa, a F., era secretária geral de sindicato. Normalmente a gente coloca cada um em duas gestões. Tá bom, mamãe está em reunião. A gente coloca cada diretor no mesmo cargo duas gestões. Ela teve um filho no finalzinho da gestão dela. O argumento para colocar outra pessoa no lugar é que ela agora era mãe. (...) O lugar onde devia ser... A gente luta contra o assédio, a gente luta por igualdade e oportunidade. E lá faz do mesmo jeito. Então eu tenho que lutar dentro e lutar fora.” (Marta, diretora sindical).

Para se manter no movimento sindical, reivindicar seu espaço em posições de liderança e contornar as violências cotidianas, impondo respeito e se “misturando” com os colegas sindicalistas, as militantes adotam uma postura que nomeiam como endurecida, marcada pela fala ríspida e pelo posicionamento forte:

“Hoje eles me respeitam, que eu me posicionei. E eu sou brava, a minha fala é boazinha, mas na hora que a coisa engrossa, você tem que engrossar também para se posicionar e manter uma distância hierárquica com respeito pelas pessoas. Porque se você dá respeito, o respeito volta para você também.”  
(Wilma, presidente do sindicato).

Contudo, mesmo se dedicando a mimetizar posturas consideradas masculinas, a mulher no movimento sindical ainda parece assumir um papel impossível de se exercer, pois as mulheres que se posicionam de maneira mais forte podem ser consideradas “históricas” se desafiam o argumento de homens:

“Então, é isso, assim, né? A gente vive ainda no sindicato uma saia justa com essa questão de como se relacionar especialmente com as mulheres, né? Uhum. Porque muitos ainda tratam a gente como histérica quando a gente se exacerba, né? Ou se tu tem uma fala mais forte, mais dura, é porque tu está na TPM ou porque, sabe assim, tipo, será que é porque tu não está transando que tu está assim?” (Bianca, aposentada e militante sindical).

Apesar da pressão para as sindicalistas esconderem atributos associados ao feminino, ainda há a resistência de sindicalistas que buscam realizar um trabalho sindical que não exija constantemente enfrentamentos contra a violência de colegas no ambiente sindical.

### 3.1.1.2. Estresse e cansaço

Além de ser nomeado como assédio e violência de gênero, o processo de sofrimento e adoecimento dos militantes sindicais foi frequentemente descrito pelos participantes utilizando os termos “estresse” e “cansaço”. O estresse surgiu nos relatos dos participantes partindo de um entendimento médico, enquanto resposta fisiológica do corpo em situações de perigo, tensão e pressão, associado a sintomas físicos, especialmente à dificuldade para dormir e insônia. O cansaço, por sua vez, foi relatado em conjunto com expressões como “exaustão” e “fadiga”, sendo atrelado à sobrecarga no trabalho e à ausência de limites claros de horários para o exercício das atividades sindicais.

O relato de Paulo, único participante deste estudo que chegou a “abandonar” o movimento sindical, descreve seu adoecimento, por ele denominado como uma “experiência de colapso, crise” relacionado ao “cansaço” e ao “estresse” do trabalho sindical. Seu relato ilustra não apenas a saída do militante do movimento, mas também os desdobramentos pessoais e sociais decorrentes dessa decisão:

“Aí eu me envolvi com aquilo ali, tudo, a gente foi ganhando as causas e realmente foi bem significativo, e as demandas continuaram, eram os dois empregos, o sindicato, aquela coisa toda, [...] eu entrei em colapso. [...] Aí, eu passei por aproximadamente uns 15 médicos de especialidades diferentes, e os cinco deles falaram sem dúvida que a causa do meu colapso era estresse e cansaço. Aí, ele falou, disse assim: ‘olha, cara, tu tem que analisar a tua vida, o que é que tu quer, e fazer algumas escolhas, você não pode viver nesse ritmo’. [...] E a única coisa que eu via que eu poderia ter um resultado imediato, e que também era uma causa muito grande de sofrimento, de dor, porque você fica recebendo as demandas, você fica recebendo as queixas, e

“você não tem poder de decisão, você não tem poder de ir lá e resolver tudo, você tem o poder de negociação, de debate, discussão, mas você não tem como chegar e tirar a dor daquele trabalhador que vem atrás de você e pedir a ajuda. Aí, eu percebi que aquilo ali estava me causando uma dor muito grande, e eu me distanciei do sindicato.” (Paulo, ex-dirigente sindical).

O militante relata que a saída do movimento foi marcada pela ambivalência - o sentimento de alívio foi acompanhado pela culpa, solidão, e mais uma vez pelo isolamento. O isolamento, no entanto, é justificado pela percepção de que os colegas, por um lado, estão sobrecarregados e, por outro, que por não cuidarem de si não terão disponibilidade para cuidar dos outros:

“Eu praticamente encarei essa dor sozinho, e muitas vezes calado. Eu fiquei... Porque, assim como eu, a maioria dos sindicalistas têm suas demandas também, tem suas preocupações, tem uma sobrecarga. E muitas vezes, eles esquecem de cuidar de si mesmo. [...] Eles não estão preocupados com eles, vão ficar preocupados comigo? Parece que para uma boa parte dos sindicalistas, a causa social coletiva é maior do que a individual.” (Paulo, ex-dirigente sindical).

O estresse foi associado a eventos significativos do calendário sindical, como a época de greves e negociações, que foram denominadas como o “ápice emocional” do sindicalista. A carga emocional agregada a esses eventos foi associada a necessidade de exercer o papel de mediador entre trabalhadores e empregadores, que possuem interesses divergentes e exercem pressões contraditórias:

“Eu já tenho comigo o período que eu sofro mais. Que é de janeiro a maio. Por que janeiro a maio? Porque é o período das negociações mesmo, de negociação, que é a pauta trabalhista. [...] eu estou sentindo que hoje o meu corpo está inflamado. E essa inflamação eu tenho certeza que é pelo estresse, a ansiedade, a agonia, a pressão que eu estou vivendo hoje” (Wilma, presidente do sindicato).

O cansaço surge no discurso dos sindicalistas como um produto da sobrecarga no trabalho, gerando conflito com os filiados e entre os sindicalistas:

“A gente vai ficando exausto, vai ficando exausto. Vai brigando porque está exausto.” (Juliana, dirigente sindical).

Por fim, o cansaço marca a contradição da identificação dos militantes com a figura do sindicalista vigoroso, que possui muita energia e disposição, conseguindo através dessa energia e do seu esforço superar as adversidades. Contudo, percebe-se um sentimento generalizado de cansaço nos relatos dos sindicalistas, frequentemente relacionado ao desejo de se desligar do movimento sindical. O desligamento, por sua vez, não se concretiza pelo receio da reação dos colegas e de deixar o grupo desamparado, bem como por não enxergar perfil na nova geração para fazer parte da renovação do corpo sindical.

### **3.1.2. O sindicalista resiste ao cuidado em saúde mental**

A resistência do sindicalista ao cuidado em saúde mental é marcada por duas contradições principais. A primeira envolve a negação do adoecimento, mesmo diante de um processo de sofrimento já em curso. A segunda reside na reação dos colegas: embora

demonstrem apoio coletivo, individualmente reproduzem o discurso de que “o sindicato não pode parar”, relegando o cuidado em saúde mental ao âmbito individual, com encaminhamentos para serviços especializados, como atendimentos psiquiátricos e psicológicos.

O processo de sofrimento dos sindicalistas é frequentemente relativizado ou até exaltado como algo positivo, resultante de uma dedicação integral ao trabalho sindical. Essa perspectiva valoriza o sindicalista que suporta o sofrimento e o adoecimento em prol da coletividade, postergando os cuidados com a própria saúde mental em nome de um bem maior. Essa lógica é evidenciada na fala da militante Úrsula, que associa o adoecimento sindical a “pessoas que entram de cabeça”, e reforçada pelos relatos de Daniel, funcionário do sindicato, e Heitor, que cita a expressão “eu descanso quando eu morrer”, frequentemente reproduzida por sindicalistas mais antigos.

Esses discursos revelam que a resistência ao cuidado em saúde mental está profundamente enraizada na cultura sindical. A negação e a relativização do sofrimento levam o sindicalista a desenvolver estratégias baseadas na crença de que sabe identificar a origem do problema, considerando uma competência pessoal estar "em alerta" para evitar que o estresse, característico das relações conflituosas e pressionadas, se cristalice em sofrimento somatizado:

“É uma competência que você tem que aprender... Tive que aprender a... A me vigiar bastante, mas não ficar em estado de alerta o tempo todo, né? Porque, aliás, é estresse. Então você tem que se prevenir, mas não adianta ficar no estado de alerta o tempo integral, porque isso adocece. É uma competência também, né?” (Zeca, diretor sindical).

Essa percepção reflete uma experiência de onipotência sobre o corpo e a saúde que habita o imaginário dos sindicalistas e é simbolizada pela figura do “super-homem sindicalista” (Heitor, dirigente sindical). Essa figura se relaciona à concepção do sindicalismo não como trabalho, mas como missão e doação.

O relato da militante Olga destaca a contradição vivida pelos sindicalistas, pois, ao mesmo tempo que me relata ter sido uma das únicas sindicalistas que não adoeceu e precisou de um tratamento profissional longo em decorrência da sua atuação no sindicato, menciona posteriormente ter sofrido um infarto por estresse, diretamente relacionado à sua militância:

“Agora eu te garanto que dos 15, da nossa direção, eu sou uma das poucas que não adoeci, que a causa fosse de ter que fazer um tratamento longo, mas quero te dizer que em 2018 tive um infarto, que segundo o médico, na época, foi do estresse, e de lá para cá, eu comecei a trabalhar de forma diferente, a tentar, assim, chegar em casa, e por isso que eu te disse, a vida vai ensinando, né? Então, eu digo, você começa a absorver, daí você sobrecarrega, e aí quando eu infartei, do nada, sem ter nenhum problema fisiológico, sem ter pressão alta, sem ter colesterol, nada, e o médico diz que é do estresse, daí tu te reprograma, tu é obrigada a te reprogramar, pra não ter até reincidência ... mas, daí eu faço tratamento pro coração, na verdade, tratamento entre aspas, eu acabo tendo que tomar os medicamentos diariamente, e creio que o estresse tenha tido a ver com o trabalho, com essa loucura que é o sindicato.” (Olga, diretora sindical).

Outra contradição que se evidencia no discurso sobre a resistência ao cuidado em saúde se refere à reação dos sindicalistas perante o sofrimento dos colegas: ao mesmo tempo que

apoiam o coletivo, reforçam o discurso de que o sindicato não pode parar, pois o adoecimento e o afastamento de militantes resultam em maior sobrecarga para os colegas, uma vez que as tarefas têm de ser retribuídas. Nesse contexto, a demonstração de sofrimento dos colegas que, já cansados e em sofrimento, permanecem nessa condição de trabalho se restringe ao campo das rumações e reclamações. Contudo, o sofrimento exprimido por meio da reclamação não promove mudanças significativas na organização e estrutura do movimento sindical.

“Mas, até essas questões, elas eram um pouco... Elas passavam um pouco pelas minhas questões terapêuticas, né? Não era algo que eu abordasse tanto. Ou abordava num lugar de reclamação, mas não de percepção do impacto disso na minha vida, né? Quando eu comecei a ter noção do impacto, das violências e do que isso trazia para mim, foram reações complexas, né?”  
(Queila, funcionária do sindicato e diretora sindical).

Além disso, alguns sindicalistas reforçam um discurso estigmatizador e discriminatório sobre saúde mental, classificando colegas adoecidos como “destemperados” e “desequilibrados”. A exigência por produtividade nos sindicatos e o perigo de demonstrar vulnerabilidade, pela disputa por poder e ego no movimento sindical, somados ao machismo e à hierarquia, dificultam o debate sobre saúde mental e sustentam a construção do perfil do militante sindical.

“O que eu entendo é o seguinte, você tem que ser produtivo, você tem que estar na linha de produção, e você tem que mostrar que você é forte. Você tem que mostrar que é resistente. E dentro do sindicato não é diferente. Quando você vai trazer um debate desse, um diálogo, você, de certa forma,

está mostrando uma fragilidade, uma vulnerabilidade ... a liderança sindical se faz, em boa parte, de apresentação, não é? Uma entonação de voz, um posicionamento firme... e a questão da saúde mental, a gente sabe que, até pouco tempo atrás, até hoje mesmo, em uma boa parte de alguns núcleos sociais, não é bem-visto. Existe uma resistência muito grande. Eles têm a necessidade de mostrar uma imagem de força, de segurança, que ultrapassa, muitas vezes, até a própria pessoa. Você vê aquilo ali, mas quando você se aproxima, você percebe que não é bem aquilo ali. Aquilo é mais um personagem que foi construído.” (Paulo, ex-dirigente sindical).

Esse personagem precisa aparentar estar bem e ser forte, uma imagem que se intensifica nas posições mais altas da hierarquia sindical. Na posição de presidente, por exemplo, o sindicalista se associa à figura do chefe, incorporando vocabulário corporativista e hierárquico. Sob o imperativo “não demonstre fragilidade”, o presidente deve passar segurança, motivação e virilidade aos demais:

“Eu procuro não passar isso para eles, porque um chefe que está doente, ele adocece os outros também.” (Wilma, presidente do sindicato).

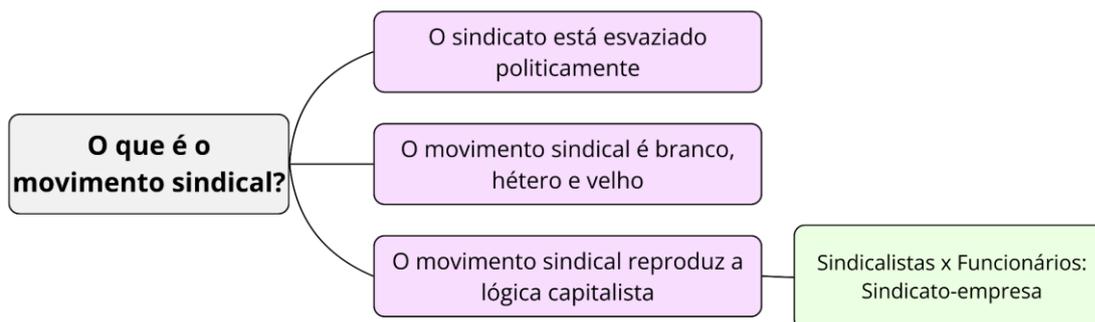
Essa lógica perpetua a invisibilidade do sofrimento no movimento sindical, mantendo as condições que contribuem para o adoecimento dos militantes.

### **3.2. O que é o movimento sindical?**

A Figura 6 ilustra o eixo funcional “O que é o movimento sindical?”, destacando as categorias (em rosa) e subcategorias (em verde) associadas:

## Figura 6

Eixo funcional “O que é o movimento sindical?”.



### 3.2.1. “O movimento sindical é branco, hétero e velho”

O movimento sindical foi percebido pelos participantes como um recorte da sociedade, refletindo suas estruturas de poder, preconceitos e desigualdades. Apesar de sua trajetória histórica como espaço de luta por direitos trabalhistas e justiça social, o movimento sindical foi descrito como majoritariamente branco, heteronormativo, masculino e envelhecido. Essas características não apenas limitam sua capacidade de representação, mas também afetam sua atratividade para as novas gerações.

“Porque são espaços onde a gente imagina que elas não deveriam acontecer. Mas são espaços, recortes da sociedade, compostos por pessoas que vêm dessa sociedade que é machista, que é classista, que tem esse recorte de gênero, que tem esse recorte de raça. Então, para mim, dentro dos espaços onde eu trabalho, por muito tempo foi muito difícil lidar com essas contradições.” (Queila, funcionária do sindicato e diretora sindical).

O machismo é uma marca estrutural do movimento sindical, especialmente em contextos mais conservadores e no interior do país, onde ideais patriarcais são ainda mais

intensos. As mulheres sindicalistas enfrentam desafios diários para se impor em um espaço que, embora adote discursos feministas, carece de estrutura concreta para garantir sua participação efetiva. A dificuldade de serem ouvidas e incluídas nos processos de decisão evidencia um feminismo no discurso que não se traduz em ações práticas para a promoção da igualdade de gênero.

As sindicalistas destacam que há diferenças culturais entre os sindicatos no que tange à forma como a mulher é ouvida e participa. Essas diferenças variam conforme a tradição do sindicato, seja ele composto majoritariamente por mulheres ou uma representação de categorias profissionais predominantemente masculinas. Contudo, parece ser um consenso que a falta de uma escuta ativa e a exclusão da mulher nos espaços sindicais tornam a militância feminina uma tarefa árdua e solitária, desestimulando a continuidade e entrada de novas lideranças femininas.

Embora o movimento sindical se apresente como um espaço politizado e de inclusão de grupos historicamente marginalizados, contraditoriamente, as pautas raciais são frequentemente invisibilizadas. Os sindicalistas percebem a manifestação do racismo também nos sindicatos, ainda que de forma velada. O sindicalista Carlos denuncia essa desmobilização:

“Tem uma invisibilização das pautas raciais. A gente não consegue atuar, ficar abafado. A situação é colocada como se... Eu vou deixar aquele negro falar só para dizer que estou fazendo alguma coisa. A gente não consegue falar, não consegue atuar, não consegue nem se organizar normalmente. Quando começa a situação de organização, eu acho que a gente está preparando alguma coisa para poder retirar as pessoas das suas zonas de poder e começa uma pressão ainda maior de desmobilização”. (Carlos, delegado sindical).

Além disso, o preconceito e a discriminação aparecem como desafios presentes no cotidiano do movimento, sendo muitas vezes tratados como problemas externos, alheios à dinâmica interna do sindicalismo. O discurso de Ítalo, pessoa com deficiência (PCD), reproduz essa concepção através da afirmação de que haveria no movimento sindical os preconceitos que existem também em outros ambientes:

“Tem dificuldade, sim. Algumas coisas que a gente não consegue realizar, né? Então tem algumas dificuldades, existe preconceito. Embora a gente lute, defende, a gente chega lá, o movimento sindical, ele defende o LGBT, ele defende o deficiente, ele defende o negro, ele defende igualdade. Mas não é bem assim. Em todo o ambiente tem o preconceito, tem a discriminação, todo o ambiente tem. E a gente aprendeu a viver com isso, né? São barreiras que a gente, como diz, a gente mata um leão por dia. Às vezes tem coisas que a gente quer fazer, mas as pessoas não acreditam que você é capaz de fazer, embora você saiba que você pode fazer, e tem esse tipo de rejeição dentro do movimento.” (Ítalo, dirigente sindical).

O envelhecimento das lideranças sindicais e a ausência de renovação são questões centrais que fragilizam o movimento. Se, por um lado, os sindicalistas identificam uma falta de politização e qualificam a nova geração como “acomodada”, por outro lado, os jovens trabalhadores demonstram pouca identificação com o sindicato. A falta de atratividade do movimento é agravada pela percepção do trabalho sindical enquanto “trabalho não-remunerado por obrigação”, como nomeado pela sindicalista e funcionária do sindicato, Queila, em seu relato:

“Eu, por mim, já tinha saído há muito tempo. A dificuldade é encontrar gente que se disponha, de fato, a assumir a tarefa e tudo que vem com ela. A gente não tem liberação do trabalho. [...] É uma tarefa sem nenhum ganho financeiro, sem nenhuma outra compensação. E que se sair desse lugar também do prazer ou da satisfação mesmo e entrar num lugar de trabalho não remunerado que você faz por obrigação também é muito pesado. Esse é o lugar que eu estou hoje.” (Queila, funcionária do sindicato e diretora sindical).

A dificuldade encontrada por sindicalistas no processo de renovação do corpo sindical resulta na exaustão cada vez mais profunda de seus membros, marcada pelo enfrentamento dos sindicalistas mais antigos do adoecimento e do cansaço acumulados ao longo de décadas de militância. Sem estratégias claras para renovar suas bases e atrair novos militantes, o movimento sindical se distancia das demandas vigentes dos trabalhadores e dos valores das novas gerações.

Contudo, ainda há a resistência de sindicalistas que demandam por mais diversidade no movimento e repensam novas formas de gerir o movimento, objetivando atrair diferentes perfis de trabalhadores para a militância sindical, especialmente mulheres e jovens, e discutir novas pautas:

“Bom, eu acho que o sindicato ideal teria que ser... ter um pouco mais de diversidade dentro do sindicato. Eu acho que precisaria ter mais jovens, mais mulheres na diretoria. Ter paridade. Paridade de gênero. Ter de todos ali dentro. Ter ali o negro, o deficiente, o LGBT, o idoso, o jovem. Ter essa diversidade. Então, eu acho que o movimento deveria ser assim. E quais que

você percebe que são as barreiras a ter um sindicato mais diverso? Hoje está difícil a gente encontrar pessoas com perfil”. (Ítalo, dirigente sindical e PCD).

“Eu conheço várias militantes, mulheres, e a gente fala muito sobre isso, de fazer a militância com um pouco mais de ternura, para, quem sabe, ser um espaço, inclusive, mais suave para que outras mulheres se sintam à vontade para estar. Ou até mesmo outros homens também que não se sintam tão ameaçados por essa postura alfa. E acho que, para além disso, uma outra coisa que acho que é importante é que, para a categoria, para além de estimular outras mulheres no espaço sindical, eu acho que abre espaço para diálogos de outras pautas.” (Queila, funcionária do sindicato e diretora sindical).

### **3.2.2. O movimento sindical reproduz a lógica capitalista**

O movimento sindical também foi percebido enquanto reprodutor de um discurso capitalista. A contradição, previamente explorada em seções anteriores, representada pela reprodução dos elementos da lógica capitalista no movimento sindical, manifesta-se em discursos e práticas voltados para uma exigência por produtividade e disponibilidade que ignoram o impacto sobre a saúde mental e física dos trabalhadores envolvidos. Os sindicalistas expõem essa contradição ao afirmarem que, embora os líderes sindicais preguem uma defesa ao direito do trabalhador, quando são inseridos em uma estrutura hierárquica, acabam reproduzindo internamente uma lógica de trabalho descrita como opressora e adoecedora:

“Não é raro, às vezes, inclusive eu falo isso de mim, quando um sindicalista entra de atestado para ficar 10, 15 dias em casa, mas ele fica incomodado porque não está trabalhando. O que eu entendo é o seguinte, você tem que ser produtivo, você tem que estar na linha de produção, e você tem que mostrar

que você é forte. Você tem que mostrar que é resistente.” (Paulo, ex-dirigente sindical).

Os relatos dos sindicalistas revelam que essa reprodução pode estar relacionada às experiências prévias dos militantes. Uma parcela significativa dos militantes entrevistados passou por situações de assédio e violência no trabalho antes da entrada no movimento sindical, que levaram a processos de sofrimento e adoecimento. Esses processos são associados ao sentimento de “revolta” e identificados como motivadores da inserção na militância. Já inseridos no contexto sindical, os militantes encontram ali um espaço onde, em vez de repensar formas de gestão mais emancipatórias e colaborativas, muitas vezes perpetuam os mesmos comportamentos opressores que sofreram, mimetizando práticas corporativas já conhecidas.

“Eu vejo assim, mas volta um pouco naquele negócio da hipocrisia mesmo. Estou sendo o diretor porque acredito naquilo ou estou exercendo um papel quase não tão real, sabe? Quando eu vejo assim, ou naquela história, a Síndrome de Estocolmo, que eu acabo tendo paixão pelo meu sequestrador, acho que eu tenho paixão por aquilo que sofri, que era fazer eu mesmo, sabe? Passei por situações de assédio, passei por situações de querer mandar, eu tenho essa necessidade de mandar, e agora que eu sou o diretor e posso mandar, eu vou mandar, eu vou bater em cima, sabe? Eu vou fazer tudo aquilo que fizeram comigo. Pessoas que talvez não teriam a oportunidade de fazer isso em um outro cenário, acabam fazendo.” (Heitor, dirigente sindical).

Esse contexto é evidenciado pelos relatos dos funcionários do sindicato, que enxergam na figura dos diretores e dirigentes sindicais os seus patrões, traçando paralelos entre as

dinâmicas de exploração vivenciadas em empresas e aquelas presentes no sindicato. Gisele, sindicalista e funcionária de sindicato, relata ter ouvido dos dirigentes a expectativa de que os funcionários também "vistam a camisa" da instituição:

“Então... Eu não gosto muito de mesclar isso. Um sindicato... Eu não trabalho em uma empresa, eu trabalho em um sindicato. Eles sempre vêm com esse papo que a gente tem que lutar pela categoria profissional, tem que vestir a camisa da categoria profissional. Não, não tem que vestir a camisa da categoria profissional. Ali eu me posiciono também. Eu já fui da comissão de funcionários. Então, ali é patrão e empregado ... é que tira um monte de direito nosso. Ou seja, você vê uma dicotomia, os caras fazem uma coisa na prática, na teoria, para a vida deles, mas não querem dar para o trabalhador deles..” (Gisele, funcionária do sindicato e dirigente sindical).

Os dirigentes e diretores sindicais, por outro lado, relatam enfrentar uma pressão constante por parte dos funcionários para assumir uma postura autoritária e exploratória, como se esse fosse o modelo de gestão esperado. Quando os sindicalistas cedem a essa pressão, contribuem para o surgimento de condições de trabalho que geram sofrimento e adoecimento. Gisele se refere a esse processo:

“Já tive crises de pânico, mas não eram relativas ao trabalho como sindicalista, mas relativas ao trabalho mesmo, né? Sofri assédio moral... No sindicato. [pesquisadora: no sindicato?] Ah, é terrível. É igual uma empresa.” (Gisele, funcionária do sindicato e dirigente sindical).

Além disso, o silêncio institucionalizado sobre casos de assédio no ambiente sindical reforça essa dinâmica, uma vez que uma análise em profundidade desses casos poderia levar à crítica das práticas e valores que estruturam a cultura sindical assimilada e construída pelos participantes.

### **3.2.3. O sindicato está esvaziado politicamente**

O esvaziamento político do movimento sindical, por sua vez, reflete a perda do caráter ideológico e combativo dos sindicatos, limitando-se à manutenção de direitos já conquistados em um cenário adverso de influências políticas, econômicas e sociais, que pouco são endereçadas pelos sindicalistas em seu discurso sobre o processo de sofrimento e adoecimento.

A retirada do imposto sindical, os retrocessos na legislação trabalhista e previdenciária, e a burocratização do movimento precarizaram a atuação sindical, tanto estruturalmente quanto individualmente. Os sindicalistas, especialmente de sindicatos de menor porte, localizados no interior do país e com pouco financiamento, muitas vezes não são sequer liberados de suas funções na empresa onde trabalham para desempenhar as atividades sindicais, acumulando a dupla carga de trabalho e enfrentando o desgaste físico e emocional atrelado a essa situação.

Essa precarização também contribui para a despolitização e carência de discussão ideológica dentro do movimento, criando um ambiente propício para o assédio, como exposto na primeira seção, e para a desmotivação, além de enfraquecer a capacidade de mobilização. Os sindicalistas mencionam se sentir constantemente “apagando incêndios”, se referindo a uma prática de assistência à categoria profissional que o procura, que restringe o tempo e a disponibilidade do sindicalista para discussões sobre concepções de sindicato e novos modos de gestão do movimento. Apesar disso, há quem ainda mantenha esperança no papel do sindicato como uma ferramenta de transformação, reconhecendo sua relevância para a conquista e defesa de direitos:

“O sindicato ideal se baseia em defender os trabalhadores e os direitos que ele já tem. Então, a ideologia não pode morrer. Então, isso aí, para mim, é o sindicato ideal, aquele que se mantém em pé ainda, levanta a bandeira ideológica ... o sindicato ideal é aquele que não perde causas, que ele conquista mais do que já tem. Só que a gente sabe que a luta não é assim. A luta é ferrenha. No outro lado também tem um outro sindicato que vem para tirar direitos, nós queremos colocar, acrescentar direitos, e o outro vem para retirar. E o sindicato ideal, olha... Eu acho que o ideal é a gente não deixar morrer a ideologia. A ideologia sindical. Porque eu acho que foi isso aí que levou nós, trabalhadores, a querer ser um dirigente sindical.” (Yuri, dirigente sindical).

No entanto, o outro lado dessa esperança surge enquanto resignação através da percepção do movimento sindical como única alternativa ao modo de gestão capitalista relacionado à exploração dos trabalhadores. Essa perspectiva está presente nas posições hierárquicas mais altas do movimento, como manifestado por Túlio, presidente do sindicato, e nas mais baixas, como explorado por Sérgio, delegado sindical:

“Muitas vezes a gente se questiona se esse modelo do sindicato é válido ou não. Eu pessoalmente tenho uma coisa assim, eu não estou fechado a ouvir, a discutir o assunto, mas assim, eu não vi ainda ninguém apresentar uma alternativa que supra, que possa substituir o sindicato” (Túlio, presidente do sindicato).

“Ah, eu ainda tenho aquela pontinha de esperança de, porque você sem movimento sindical realmente... Com ele já é ruim, imagine sem ele? Esse é o negócio. Imagine sem o movimento sindical para poder te lembrar dos direitos trabalhistas, da CLT, dos acordos coletivos de trabalho, né? Então eu acho que é igual uma vez um palestrante falou que a entidade sindical na panela de pressão, ela é uma válvula de escape, consegue ainda trazer um grande movimento dos trabalhadores, conseguem ainda amenizar ali, né, junto com a CLT os trabalhadores do Brasil ainda, né?” (Sérgio, delegado sindical).

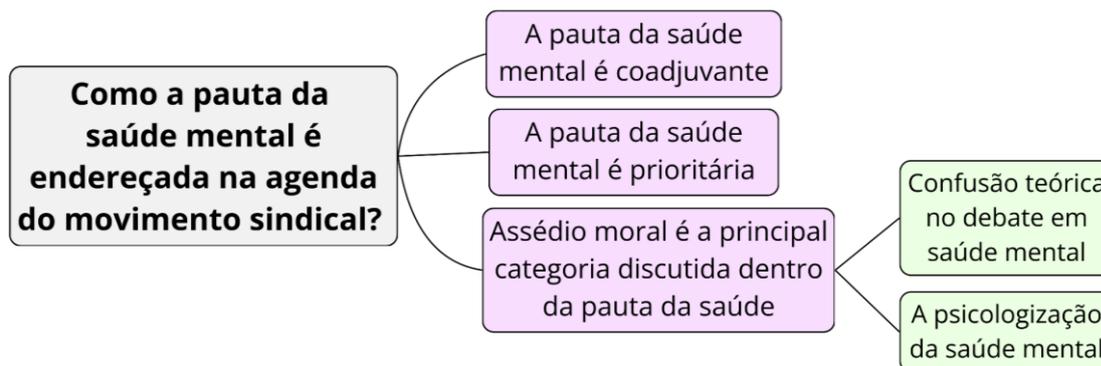
Nesse sentido, o movimento sindical parece se restringir ao diálogo administrativo, abstendo-se de embates necessários, principalmente relacionados ao confronto de sociabilidades e valores neoliberais que impregnaram as relações no interior do movimento sindical. O sofrimento dos sindicalistas também é agravado pelas dinâmicas internas que barram avanços e pelo impacto de lidar com questões como demissões em massa, privatizações e terceirizações, gerando abalo psicológico e emocional nos militantes. O sindicato ideal seria aquele que supera essa apatia política e ideológica.

### **3.3. Como a pauta da saúde mental é endereçada na agenda do movimento sindical?**

A Figura 7 ilustra o eixo funcional “Como a pauta da saúde mental é endereçada na agenda do movimento sindical?”, destacando as categorias (em rosa) e subcategorias (em verde) associadas:

## Figura 7

Eixo funcional “Como a pauta da saúde mental é endereçada na agenda do movimento sindical?”.



### 3.3.1. A pauta da saúde mental é prioritária x A pauta da saúde mental é coadjuvante

O eixo intitulado “Como a pauta da saúde mental é endereçada na agenda do movimento sindical” caracteriza o debate sobre saúde mental no interior do movimento sindical. Contraditoriamente, a saúde do trabalhador é percebida como prioritária, mas, na prática, ocupa um papel coadjuvante.

Alguns militantes identificam a saúde, normalmente associada às condições de trabalho, como uma das pautas principais do movimento. O diretor de saúde Edson destaca que a saúde é um bem inestimável, inserindo, contudo, a importância dessa pauta à dinâmica do capital e do consumo, quando menciona que ela não pode ser comprada nem recuperada por meio do dinheiro:

“Eu diria que, como sou de saúde há algum tempo, sempre coloquei a saúde como prioridade. A gente tem uma categoria que pensa em tese, no reajuste, no financeiro. Isso é uma coisa bem óbvia. Mas nós conseguimos, de alguma maneira, colocar como pauta principal, ou uma dessas principais, a saúde. Saúde e melhores condições de trabalho. Essa é a minha pauta. Então, hoje, percebo que na categoria já existe essa compreensão que, para você ganhar

bem, você tem que ter saúde, porque não tem nada que pague a sua saúde.

Então, hoje eu vejo essa compreensão.” (Edson, diretor de saúde).

Embora os sindicalistas reconheçam a importância da temática, a pauta da saúde mental é relegada a segundo plano diante de questões mais urgentes, como o “enfrentamento direto ao governo”, a luta contra a terceirização e outras demandas imediatas. Quando abordada, a saúde do trabalhador recebe um foco previdenciário, situada na reta final do processo de sofrimento e adoecimento e centrada na avaliação da capacidade laboral e necessidade de afastamento. Pouco tempo é despendido em ações relacionadas à prevenção em saúde mental ou ao debate sob uma perspectiva estrutural:

“Contraditoriamente. Essa pauta é uma das principais, nossa. Porque o adoecimento mental do trabalhador é algo que é gritante. Quando você está lá dentro, você percebe o quanto de adito você tem. O quanto de alcoólatra. O quanto de colega depressivo. O quanto de colega, sabe? Que se suicidaram. E em decorrência às vezes numa remuneração ou num assédio, sabe? Ou numa sobrecarga de trabalho. Então, contraditoriamente, se você na gestão não tem essa atenção, a pauta nossa é voltada muito para isso, entendeu? É muito nesse sentido. É uma contradição, né? Dentro da... é uma coisa” (Zeca, diretor sindical).

Assim, a saúde mental permanece à margem da agenda sindical, sem ser incorporada de forma estratégica às lutas e mobilizações. Os militantes também identificam a escassez de formação e debate sobre o tema, exceto por iniciativas isoladas das secretarias de saúde, que enfrentam desafios ao tentar promover discussões amplas, unindo a categoria profissional.

Além disso, o estigma associado ao adoecimento choca-se com a figura historicamente construída do sindicalista masculino, viril e resistente, restringindo a pauta a uma abordagem assistencialista e pouco propositiva em relação às condições e organização do trabalho.

“E acaba ficando mais por aí as lutas. A gente faz pouca formação sobre saúde, a gente faz pouco debate. Acaba que a minha pauta, a minha luta, onde eu mais atuo é justamente nessas questões das dificuldades, da falta de assistência, das carências, que o nosso Sistema de Assistência à Saúde do servidor tem. Então, são coisas que parecem acontecer. E a gente acaba tendo que reagendar ou cancelar as agendas quando planeja alguma coisa sobre a saúde” (Olga, diretora sindical).

Além do exposto, o movimento sindical enfrenta dificuldades para propor o debate sobre saúde mental em instâncias sociais relacionadas à saúde. A participação sindical em fóruns e espaços de diálogo sobre o tema é pouco expressiva, refletindo o distanciamento entre o sindicato e sua base, bem como o abismo entre o sindicato e a sociedade em geral. Essa falta de engajamento em um diálogo social mais amplo é agravada por uma campanha massiva de descredibilização que associa o sindicalismo a ideais socialistas e governos de esquerda, enfraquecendo sua legitimidade e capacidade de articulação. Edson, diretor de saúde, menciona a pouca participação dos sindicatos nos fóruns de saúde do trabalhador:

“A gente precisa falar com a população, precisa falar com a sociedade. Então, por exemplo, só para te mostrar um caso concreto, o Fórum [foi ocultado o nome do fórum], que é um fórum onde tem todos os órgãos que discutem saúde do trabalhador. E eu entendo que o movimento sindical, parece que está

todo mundo junto ali, o que vai fortalecer o movimento sindical. Só que eu percebo uma participação pequena dos sindicatos.” (Edson, diretor de saúde).

Por fim, o papel coadjuvante da saúde mental na agenda sindical reflete também a sobrecarga dos próprios sindicalistas, que priorizam o cuidado com os filiados em detrimento de sua própria saúde.

“Olha, eu acho que ninguém ainda parou para pensar, porque o sindicalista, eu acho que ele anda sempre com o pé no fundo. E a gente não tem tempo para trabalhar a nossa própria política. Aquela política da tua saúde, para ver que nós temos o setor que trata da saúde do trabalhador. Mas a gente vê, é do trabalhador. Então, ele se preocupa mais com os trabalhadores na empresa do que com o próprio sindicalista. Eu acho que isso aí é uma coisa que nós teríamos que avaliar melhor mesmo. Avaliar melhor a saúde do sindicalista. Nós não temos. A gente faz as nossas reuniões, que nem eu falei, a gente faz a nossa formação, nós temos as nossas reuniões, a gente debate pautas, mas ninguém pergunta lá como é que está com a saúde” (Yuri, dirigente sindical).

### **3.3.2. Assédio moral é a principal categoria discutida dentro da pauta da saúde**

O assédio foi aprofundado nas subseções anteriores como o principal descritor do processo de sofrimento e adoecimento dos militantes sindicais, refletindo seu papel central enquanto temática privilegiada na pauta de saúde da agenda sindical. O debate sobre saúde mental nos sindicatos está majoritariamente centrado em uma concepção judicializada de assédio moral, tornando-o o tema mais abordado na formação de militantes que atuam sobre a saúde do trabalhador:

“Por exemplo, ontem mesmo, fiquei até as 20 horas aqui discutindo o assédio moral, saúde, que é a pauta que mais se discute hoje é o assédio moral. Então, a saúde moral é diretamente a causa da doença psicológica. Aliás, o meu TCC foi o assédio moral como principal causa de adoecimento psicológico na [categoria profissional]. Que aí têm vertical e horizontal, tem vários tipos de ação. Mas esse é o fato.” (Edson, diretor de saúde).

De acordo com o diretor de saúde, Edson, há um entendimento equivocado sobre o conceito de assédio moral, o que leva muitas pessoas a classificarem qualquer tipo de conflito no movimento sindical como assédio. O desconhecimento conceitual dos militantes em relação ao assédio evidencia a ausência de um consenso teórico consolidado sobre o conceito de assédio moral e suas características fundamentais, contribuindo para a sua banalização e prejudicando o enfrentamento efetivo da violência no trabalho:

“Eu acho que, como eu trouxe a questão da vaidade do poder em tese, isso, de alguma maneira, pode se transformar também em assédio. É porque, assim, doutora, uma coisa fundamental, foi tendo o seu trabalho, as pessoas têm um conceito, eu diria assim, equivocado sobre o que é assédio. Principalmente assédio moral. Tudo é assédio moral. E tem muita gente que não conhece. Como é que alguém fala de assédio moral sem conhecer o conceito de assédio moral? Então, é como se estivesse banalizando o assédio moral. E aí vem a dificuldade. Tudo é assédio moral. Então, eu estou muito cuidadoso. Alguém disse, estou sofrendo um assédio. Aí eu começo com as duas partes. Com, em

tese, o assediado, e em tese, o assediador. Porque, às vezes, é a relação. É perfil.” (Edson, diretor de saúde).

O ambiente sindical, marcado por vaidade e disputas internas de poder, cria um terreno fértil para a ocorrência de assédio moral. Nesse sentido, o assédio moral não apenas se consolida como a principal categoria debatida na pauta de saúde mental, mas também emerge como um reflexo das tensões internas que permeiam o espaço sindical.

### **3.3.3. A psicologização e confusão teórica no debate sobre saúde mental**

No debate sobre a pauta da saúde mental na agenda sindical, observa-se uma psicologização do discurso, marcada pela demanda dos sindicalistas por profissionais qualificados, especialmente psicólogos, para conduzir as discussões sobre os impactos do assédio moral na saúde mental dos assediados. Enquanto o assédio moral é frequentemente tratado de forma judicializada, seus efeitos no corpo e na subjetividade são delegados a serviços médicos e psicológicos, reforçando uma abordagem individualizada e assistencialista. Essa perspectiva parece infiltrar outros espaços de militância, como os representados pela corrente do sindicalismo revolucionário da FOB, ilustrado pela fala do estudante e sindicalista Nicolas:

“Eu vejo que tem espaço, sim, para discutir, mas eu vejo que falta pessoal qualificado para puxar essa discussão, sabe? Eu entendo que a discussão sobre os problemas que surgem psicológicos da militância, eles devem ser tratados com seriedade muito alta. Então, requer pessoas que são qualificadas para conseguir ajudar a militância, ajudar o sindicato revolucionário a construir essas discussões.” (Nicolas, militante sindical).

Contudo, percebe-se uma diferença entre o discurso sobre saúde mental do sindicalista vinculado à FOB, em comparação aos demais entrevistados. Ainda que evidencie o foco na psicologização do cuidado em saúde mental, Nicolas se refere ao diálogo com a universidade quando discorre sobre a pauta da saúde mental na agenda do movimento. O sindicalista destaca a relação de troca entre o sindicato e a universidade: ao mesmo tempo que o sindicato fortalece a saúde da comunidade que atende por meio de uma atuação territorializada, a universidade contribui com avanços teóricos e pesquisas sobre os fenômenos enfrentados no contexto sindical:

“A gente vai conseguir fazer discussões não só da saúde mental dos nossos sindicalistas aqui, mas outras discussões mais profundas voltadas para a saúde, como HIV, como outras doenças, como hepatite, febre amarela. Eu acho que o sindicato também é esse ponto de a gente chamar essas conversas, sabe? Porque a gente fortalece a nossa comunidade, a saúde dos nossos companheiros.” (Nicolas, militante sindical).

A crescente demanda pela condução do debate em saúde mental por profissionais qualificados se manifesta na contratação de consultorias que prestam serviços psicológicos nos sindicatos. Esses serviços costumam atender a categoria profissional, em especial trabalhadores que possuem queixas em saúde mental associadas ao trabalho. Os sindicalistas expressam que também poderiam se aproveitar desses serviços dentro do sindicato, embora um número inexpressivo dos militantes entrevistados estivesse realizando acompanhamento psicológico na época das entrevistas.

“Nós já assinamos aqui, nós temos dois convênios com psicólogos, né? Uma delas é uma servidora da nossa carreira e outro é de um psicólogo que é casado com uma servidora da nossa carreira. Então nós temos esses dois convênios, mas esses convênios, eles não são, eles são destinados aos servidores, né, que tem, que teria alguma necessidade, algum interesse, eles não são especificamente para quem atua no sindicato. Para quem atua no sindicato, eu acho que seria bom, né, mas nós nunca tomamos a iniciativa.” (Francisco, diretor sindical).

Percebe-se uma banalização do acompanhamento psicológico e individualização das demandas em saúde mental. A crença de que todos os diretores sindicais deveriam passar por tratamento psicológico, reproduzida pelo diretor de saúde, Edson, desvia o foco das raízes estruturais do sofrimento relacionado ao trabalho, como a organização do trabalho: “Mas posso dizer com tranquilidade, se eu fosse dar uma sugestão, todos nós, tanto da categoria como os diretores sindicais, precisam de um acompanhamento psicológico”.

A atenção recai sobre o sofrimento já cristalizado em sintomas ou somatizações, frequentemente quando o trabalhador já foi afastado do ambiente que gerou o adoecimento. Essa abordagem dificulta mobilizações coletivas, isolando o indivíduo em sofrimento e perpetuando o estigma do “fracasso”, associado à incapacidade de atender às exigências da lógica produtivista.

Há também uma percepção difundida no movimento de que a atuação sindical em saúde mental seria a terceirização do cuidado, que deveria ser responsabilidade do governo. Essa visão limita a luta sindical às questões econômicas e judiciais, por melhores salários e redução da jornada de trabalho. Pressupõe-se que a compensação financeira, representada por melhores salários e mais tempo fora do trabalho, permitiram que os servidores buscassem tratamentos

em decorrência do sofrimento atrelado ao trabalho, o que ignora uma perspectiva preventiva e crítica para a saúde mental.

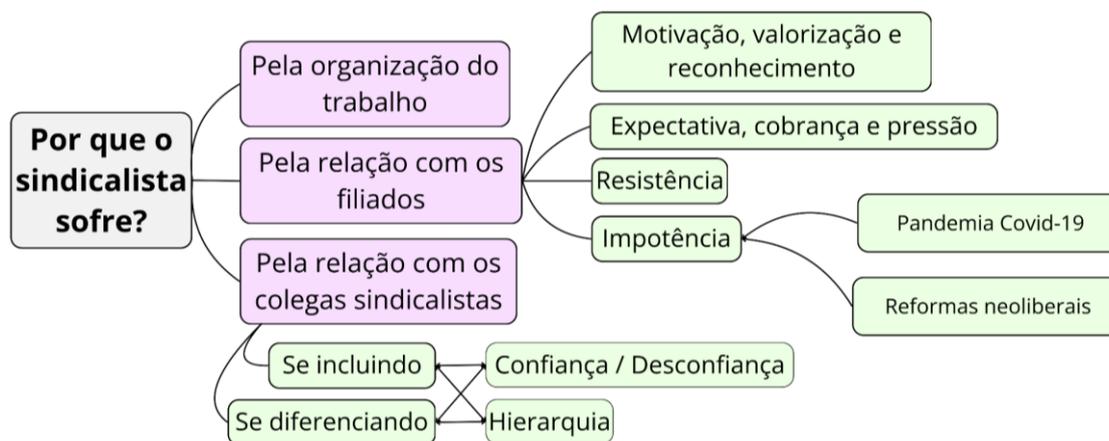
“O nosso trabalho é um trabalho que tem o seu grau de sofrimento. Então isso realmente afeta a saúde mental e para nós é uma pauta de grande relevância. Então a gente trata isso com o governo, né? Então por que a gente está de greve? A gente está de greve porque nós queremos um salário melhor, porque esse salário melhor vai permitir à pessoa, dentre outras coisas, buscar tratamentos.” (Francisco, diretor sindical).

### 3.4. Por que o sindicalista sofre?

A Figura 8 ilustra o eixo funcional “Por que o sindicalista sofre?”, destacando as categorias (em rosa) e subcategorias (em verde) associadas:

**Figura 8**

*Eixo funcional “Por que o sindicalista sofre?”.*



#### 3.4.1. Pela relação com os filiados

As explicações sobre o sofrimento vivenciado pelos sindicalistas destacam, sobretudo, suas relações com colegas sindicalistas, os filiados e a organização do trabalho, notadamente

pela falta de horário para trabalhar e pela sobrecarga de trabalho percebida pelos militantes. A relação com os filiados é ambivalente: ao mesmo tempo que desperta sentimentos de motivação, valorização e reconhecimento, também impõe expectativas, cobranças e pressões para que os sindicalistas atendam às demandas da base sindical, obtendo resultados positivos em greves e negociações coletivas.

Os sindicalistas vivenciam uma contradição ao ingressar no movimento sindical ao se afastarem da categoria profissional. Para assumir o papel de militante, muitos precisam abdicar de suas carreiras profissionais, enfrentando dificuldades para promoções, estigmatização pela vinculação ao sindicato e até perseguições políticas por parte de chefias e colegas. Para desempenhar seu papel de defesa do trabalhador, alguns militantes precisam se afastar do trabalho que será o objeto de sua atuação, seja esse afastamento formal, ou um “abandono subjetivo” do crescimento profissional. Túlio, presidente do sindicato, menciona, a respeito da sua entrada no movimento, que, mesmo depois de receber o convite para participar da gestão do sindicato, esperou até que sua vida pessoal estivesse encaminhada e que estivesse próximo da aposentadoria, devido ao descrédito profissional que a inserção no sindicalismo carrega:

“Então, assim, quando eu topei entrar na diretoria, eu tinha a noção de que, possivelmente, eu estava meio que me despedindo do trabalho” (Túlio, presidente do sindicato).

Os sindicalistas liberados formalmente pela empresa para atuar no sindicato acabam enfrentando dificuldades em acompanhar as transformações constantes no contexto laboral, pois não estão mais diretamente inseridos no ambiente de trabalho. Enquanto o distanciamento da base causa sofrimento aos sindicalistas, o duplo vínculo entre o movimento sindical e o

trabalho de origem, vivenciado por militantes que não são liberados, gera uma sobrecarga ainda maior para os líderes sindicais.

#### **3.4.1.1. Motivação, valorização e reconhecimento**

A vinculação ao sindicato, embora seja fonte de estigmas e sofrimento, também foi associada à motivação do sindicalista, quando se percebe como responsável pela imagem do sindicato junto aos filiados. Contudo, essa motivação se apresenta de maneira ambivalente: por um lado, a relação com os filiados pode levar à motivação dos sindicalistas para a atuação sindical, quando existe apoio, empatia e diálogo entre as partes, e por outro lado, os sindicalistas reconhecem a necessidade de transmitir motivação e esperança para os filiados mesmo quando se sentem exaustos. Essa exigência de “performar” motivação, enquanto internamente estão desinvestidos no trabalho, é identificada como mais uma fonte de sofrimento:

“Porque quem é liderança, na verdade, perto da sua categoria, não fala, mas quando a gente conversa com quem é da direção, com quem é diretor dos 42 núcleos, quem está lá na ponta, mobilizando, o pessoal se sente assim, impotente e desanimado muitas vezes. Mas quando chega a hora de tu ir conversar com a categoria, tu te motiva e tu chama para a luta. Tem esse viés aí.” (Olga, diretora sindical).

Apesar de muitos não se sentirem reconhecidos por colegas e superiores hierárquicos dentro do movimento sindical, devido a disputas de ego e conflitos internos, eles relatam que recebem reconhecimento dos filiados, especialmente quando conseguem conquistas significativas para a categoria.

“Mas eu fico muito feliz com o meu trabalho, porque chegam aquelas senhorinhas que varrem a rua, no sol quente, e falam bem assim, você mudou a minha vida. E aí, a gente pode perguntar, mas como é que um sindicalista muda a vida da pessoa? Através da informação e da remuneração. Porque através da nossa luta, é que se faz o aumento de salário, é o que faz uma gratificação para aquele trabalhador que não tem esperança nenhuma da vida melhorar.” (Wilma, presidente do sindicato).

#### **3.4.1.2. Expectativa, cobrança e pressão**

Em contrapartida, os sindicalistas sofrem com a cobrança dos filiados, que depositam sua confiança na gestão eleita. Essa confiança exige dos militantes preparo emocional para lidar com frustrações, críticas e anseios não atendidos, como representado pela fala do sindicalista Yuri:

“Muitas vezes nós temos que ir lá, ouvir o que o patrão, o representante dele quer dizer e nós temos que ir lá tentar negociar. Nós estamos ali para intermediar, mas só que às vezes não tem como negociar, né? Aí fica complicado, e o trabalhador, ele vem pra cima. Ele vem para cima porque tu tá ali pelo voto dele, ele te escolheu pra estar ali, né?” (Yuri, dirigente sindical).

Outra fonte de sofrimento identificada pelos sindicalistas é a falta de consciência política de parte dos filiados. Os militantes percebem que muitos filiados terceirizam a defesa de seus direitos trabalhistas, adotando uma postura passiva diante das mobilizações e atividades sindicais. Alguns sindicalistas comparam essa dinâmica a um plano de benefícios, em que o sindicato é visto como um serviço contratado para lutar em nome dos trabalhadores.

“O sindicato não faz nada. Só que o sindicato nunca vai fazer nada. Porque o sindicato, ele vem da força de trabalho. O trabalhador. Quando o trabalhador, ele se viu ali. Que ele tem a força de trabalho. Que se juntasse. Que se ele se juntasse ali em... Né? No coletivo. E fizesse as demandas coletivas dele. Ou seja... Dizendo só que você trabalha. Para poder pautar, né? Para poder pautar a... A luta. Ou seja, nós vamos nos unir aqui, viu? Vamos fazer isso aqui. Vamos ter... O nosso objetivo é esse. A pessoa fazendo parte daquilo... É uma coisa. Quando você terceiriza a sua luta.” (Zeca, diretor sindical).

#### **3.4.1.3. Resistência**

Críticas e resistências por parte dos filiados intensificam o sofrimento dos militantes, especialmente durante greves e negociações coletivas. O sindicalista Heitor menciona a contradição que experienciou durante sua inserção no movimento sindical pois como filiado costumava criticar a gestão do movimento, mas, quando virou sindicalista, percebeu que não era tão simples mudar o que o desagradava, devido às pressões internas, aos conflitos políticos entre sindicalistas e às burocracias estruturais do sindicato:

“Eu tinha críticas ao sindicato. Tinha várias críticas. Tanto que, na eleição, quando foram fazer campanha no meu trabalho, eu falei, olha, eu vou votar em vocês porque a outra chapa é um bando de doido. Não dá para votar neles, mas eu não estou muito satisfeito com a atuação de vocês. Por causa disso, disso, disso, disso, disso. Beleza. Só que eu sempre digo, é fácil criticar, né? Então, assim, se eu critico, eu faço melhor? Então, foi isso que eu fui tentar fazer. Tentar fazer melhor do que eu criticava. Obviamente, eu fui

descobririndo ao longo do tempo, como eu já imaginava, que não é tão simples o fazer melhor. Tem as discussões políticas internas, tem as dificuldades internas, tem as disputas internas.” (Heitor, dirigente sindical).

A greve é identificada como um momento de hostilidade, ironias e deslegitimação por parte de filiados que não compreendem sua importância, devido a uma despolitização da base sindical. Essa posição de mediação entre os trabalhadores e empregadores coloca os sindicalistas em um constante estado de tensão, agravado pelas negativas recorrentes dos empregadores em atender às demandas apresentadas.

“Principalmente quando você vai fazer uma manifestação, que você tem que confrontar algum gerente de banco, alguns colegas de trabalho, que não entendem o que a gente está fazendo ali, defendendo ele mesmo, e muitas das vezes você é xingado, você é hostilizado, e são situações ruins que a gente encara. É o nosso dia a dia.” (Ítalo, dirigente sindical).

#### **3.4.1.4. Impotência**

Outra dimensão do sofrimento sindical está relacionada à carga emocional de lidar com os relatos dos filiados, especialmente quando atrelada a um sentimento de impotência perante o sofrimento da categoria profissional. Os militantes relatam que muitas vezes precisam oferecer apoio emocional aos trabalhadores, o que gera impactos psicológicos e processos de somatização. Essa dinâmica é comparada à atuação de psicólogos, exigindo dos sindicalistas uma constante disponibilidade emocional para acolher e confortar os filiados.

“E isso vai, muitas vezes, somatizando uma carga emocional também na gente. Se você não lida com isso, acaba não dando conta, não querendo mais estar no sindicato, por conta... É, cansado, né? A gente tem questões pessoais, e ainda tem que administrar, por exemplo, a carga emocional das outras pessoas que envolvem, para além das questões de trabalho, essas questões que são pessoais delas também.” (Kleber, diretor sindical).

#### **3.4.1.4.1. Pandemia Covid-19**

O sentimento de impotência relatado pelos sindicalistas foi relacionado às influências externas da Pandemia Covid-19 e das reformas neoliberais. A pandemia foi marcada como o evento de maior sofrimento coletivo, pois os sindicalistas tiveram que lidar simultaneamente com mortes, luto, demissões em massa e a precarização da classe trabalhadora, em um cenário em que os encontros e mobilizações presenciais eram inviáveis.

“Covid, covid, covid. Gente morrendo. Toda semana. No mesmo mês, tinha três mortes e três missas de um mês de falecimento e duas missas de dois meses de falecimento. Então, a gente não saía da morte, da morte, da morte, do luto. Não podia ter velório, não podia ter aquela reunião nos velórios e enterros. Então, eu acho que de tudo isso que eu te falei, essa foi a pior, o pior momento. De mais sofrimento coletivo.” (Juliana, dirigente sindical).

Os sindicalistas apontam que o movimento sindical ainda não superou as perdas e derrotas sofridas nesse período, incluindo a morte de alguns integrantes. O isolamento social enfraqueceu os laços entre os colegas, enquanto as crescentes demandas dos trabalhadores agravaram a sobrecarga dos sindicalistas. Nesse cenário, o distanciamento entre a base e o

sindicato foi intensificado, devido ao isolamento social e ao medo da contaminação, conforme relato da secretária de saúde, Rebeca:

“Até eu brinco, né, que todo mundo, até mesmo o movimento sindical, todo mundo se fechou na sua bolha dentro, da sua bolha ali, tipo, ninguém ia para a base e tal”. Essa dispersão sobrecarregou os líderes que continuaram atuando, resultando em uma gestão descrita como uma "tortura" por aqueles que trabalharam durante o cenário de crise.” (Rebeca, secretária de saúde).

Como consequência dessa sobrecarga, os sindicalistas observaram, no período pós-pandemia, um aumento nos afastamentos por questões de saúde mental. Militantes relataram estar cansados, “mortos” e “mornos”, refletindo um movimento sindical enfraquecido constituído por membros desmotivados.

“E eu acho que quem tá já tá cansado também, né? E eu acho que, assim, eu brinco, né? Eu falei, a gente tá morto, a gente tá morto na militância, a gente tá morto na briga ... eu sempre falo que o movimento sindical, sei lá, nos últimos quatro anos tá muito morno e a gente não voltou do pós-pandemia, assim, a gente não saiu daquilo, sabe? A gente, inclusive, tá com muita dificuldade de fazer os diretores voltarem a trabalhar. Houve uma dispersão bem grande no movimento naquele momento da pandemia e muitos não voltaram a trabalhar.” (Rebeca, secretária de saúde).

#### **3.4.1.4.2. Reformas neoliberais**

As reformas neoliberais, como a Reforma Trabalhista (*Lei nº 13.467, 2017*), a Reforma da Previdência (Emenda Constitucional nº 103/2019) e a Lei da Terceirização (*Lei nº 13.429, 2017*), impactaram profundamente o movimento sindical, levando à sua precarização e perda de credibilidade junto à base. A retirada do imposto sindical fragilizou as estruturas financeiras, limitando atividades como participação em fóruns, assembleias e programas de formação política. Túlio, presidente do sindicato, associa os efeitos da reforma trabalhista de precarização dos sindicatos à queda no nível de sindicalização e na identificação dos trabalhadores com o sindicato:

“Hoje, a gente tem um índice de sindicalização muito baixo. E, enfim, as pessoas vêm uma vez por ano, quando tem o reajuste de salário. Nós vemos que o sindicato está aí, mesmo assim, às vezes torcem o nariz. Mas não existe uma identificação tão forte como eu percebia lá atrás, quando eu comecei a trabalhar.” (Túlio, presidente do sindicato).

Os sindicalistas destacam ainda a influência do cenário político nos sindicatos, associando-o à despolitização da categoria profissional e à intensificação da precarização do trabalho por projetos políticos, vinculados a governos de direita, de dismantelamento dos direitos dos trabalhadores. O estigma atribuído aos sindicalistas, por serem vinculados a ideias socialistas e partidos de esquerda, foi exacerbado em um contexto de polarização política. Esse impacto é particularmente significativo nos sindicatos estaduais e municipais, que frequentemente dependem de negociações com governadores e prefeitos.

“Governos de direita, normalmente, no âmbito local, normalmente, a gente tem mais dificuldade de manter direitos, avançar em novas conquistas, que é o que a categoria quer. Por outro lado, no governo de esquerda, você tem mais facilidade em manter direitos, em avançar em alguns direitos, o que não significa, infelizmente, que, mesmo nesses momentos, a gente vai conquistar tudo o que deseja. Então, sempre nós vamos ter desafio, mas a forma da condução acaba sendo condicionada de como também o governo se relaciona com o movimento sindical.” (Kleber, diretor sindical).

A terceirização foi identificada como fonte significativa de sofrimento e adoecimento de sindicalistas. Militantes que vivenciaram esse processo relataram a perda de qualidade de vida, pressões psicológicas e um aumento de assédios e demissões em massa visando o lucro e a produtividade. Outro fator mencionado que enfraqueceu a prerrogativa sindical foi a mudança do legislado para o acordado. Segundo os sindicalistas, essa mudança tem impactado negativamente a saúde do trabalhador, já que acordos permitem flexibilizações prejudiciais, como aumento da carga de trabalho em troca de vantagens financeiras, desrespeitando os limites impostos pela legislação trabalhista que visam à manutenção da saúde física e mental do trabalhador.

“É igual poeira, né? Você não vê o tanto que o seu pulmão tá com poeira, o tanto que você está exposto a explosão, a poeira, e ruído, né? Aí amanhã você sai, aí você não tem plano de saúde, mas aí começa o seu problema. E o que hoje eles tinham que vir junto com a gente, principalmente nesse horário? Não aprovarem, né? Porque se eles aprovam, o acordado vale sobre o legislado. E o sindicato sinaliza, a gente é contra. E eles, nós somos a favor,

a gente quer folgar quatro dias. Então fica meio uma batalha entre a gente e eles por causa da saúde deles. Sim. Sabe? O bem-estar deles é dar quatro dias de folga. Mas olhando pelo lado sindical e pelo lado humano, eles ficam 12 horas expostos no subsolo, que é proibido. É proibido por lei. Não se pode trabalhar mais de seis horas no subsolo. E eles estão trabalhando 12. Estão trabalhando 12 por votação deles. Então assim, com a questão de saúde do trabalhador, é o nosso carro-chefe. Mas as coisas estão mudando muito. E tudo hoje é aprovado em assembleia, né? A gente é somente esse pivô da empresa com o trabalhador.” (Úrsula, dirigente sindical).

### **3.4.2. Pela relação com os colegas sindicalistas**

#### **3.4.2.1. Se incluindo x Se diferenciando**

O processo de sofrimento e o adoecimento de militantes sindicais foi também associado às relações entre colegas sindicalistas, em uma dinâmica marcada por movimentos de inclusão e diferenciação. Os militantes se incluem no grupo por compartilharem experiências de sobrecarga, adoecimento e a percepção de que todos estão “desinvestidos”, “cansados” e “sem esperança”. Já o movimento de diferenciação é caracterizado pela cisão política, marcada por embates e disputas pelo poder entre os membros do sindicato.

Os sindicalistas distinguem-se entre aqueles que “querem avançar”, que apresentam uma postura combativa e de enfrentamento às opressões dos trabalhadores no sentido da busca pela conquista de novos direitos, e os “sindicalistas acomodados”, que demonstram uma postura passiva diante das ofensivas neoliberais contra o movimento sindical, e priorizam a manutenção dos direitos previamente adquiridos.

“E isso aí tudo assim é coisa boba, política mesmo, porque são pensamentos ideológicos diferentes que uns pensam em avançar mais nas lutas e outros

realmente se acomodam, né? Nas relações de trabalho.” (Sérgio, delegado sindical).

Além disso, o movimento de diferenciação é também pautado pela formação política: o “sindicalista de formação”, geralmente mais velho e que reproduz um discurso sobre o movimento sindical caracterizado pela forte base ideológica, ligado a movimentos da ditadura ou pós-ditadura, contrasta com o *sindicalista situacional*, mais frequente nas novas gerações, que entra no movimento sem uma formação política bem consolidada. Esses sindicalistas frequentemente relatam sentir-se uma “fraude” devido à dificuldade de lidar com o “jogo político” que orienta as relações sindicais:

“Nós não éramos sindicalistas de formação. O grupo foi convidado, entendeu? E aí eu representava o grupo lá dentro, eu era um mero servidor. Que me dava bem com todo mundo, sabe? Quando você entra num jogo político, é guerra, guerra. E você não tá acostumado lá. A lidar com... Aí é um jogo de poder real. As pessoas querem te derrubar? Querem te derrubar de verdade. E aí, quando você sente isso na pele, esse choque de realidade, né? É uma sensação ruim. Eu entrei... Eu tive momentos depressivos. Eu tive momentos... Insegurança. Sensação de me sentir uma fraude, sabe?” (Zeca, diretor sindical).

Outra crítica feita pelos militantes sobre os sindicalistas refere-se àqueles que utilizam o movimento sindical como carreira ou que se beneficiam das prerrogativas da condição de sindicalista, como a estabilidade de contrato de emprego, sem compromisso com os valores e

responsabilidades do sindicato. O delegado sindical, Carlos, relata sobre o encarreiramento no movimento sindical:

“Então, você não traz mais os militantes, você traz aqueles que querem sair [do trabalho]. E aqueles que querem sair, eles já são pessoas que não têm interesse em fazer o trabalho coletivo, eles querem defender o deles.” (Carlos, delegado sindical).

### **3.4.2.2. Confiança x desconfiança**

As dinâmicas de inclusão e diferenciação são regidas pela confiança e pela desconfiança, que moldam relações de amizade ou inimizade no movimento. Os sindicalistas afirmam que as interações dentro do sindicato diferem das relações típicas de trabalho, dado o contexto de disputas políticas. Nessa dinâmica, os grupos políticos de oposição frequentemente utilizam as fragilidades do militante como forma de ataque, gerando conflitos personalistas, assédio e violências no contexto sindical, como foi previamente aprofundado. As fases do conflito político entre grupos politicamente antagônicos no movimento sindical parecem passar pela polarização política. Seguem-se então a inimizade marcada pela construção de relações orientadas pela desconfiança e a perseguição política. Essa última é caracterizada na materialização de práticas violentas no trabalho. Por fim, ocorre a exclusão ou isolamento do militante através da retirada de apoio no movimento sindical. O resultado desse processo é a desmotivação do militante, que se sente “deslocado”, não pertencente e rejeitado.

“A gente passou por um período muito complicado, de muita discussão, de muita desconfiança, do que eu entendo, e eu vou dizer sempre eu, porque é o meu ponto de vista, né? Do que eu entendo de sacanagem, do que eu entendo

de... vou perder na descrição, uma pessoa querendo me fuder, fuder o grupo com o qual, então, eu participava. Então, assim, é muito difícil lidar com isso de uma hora que, quer queira quer não, você morre de ponta de faca.” (Heitor, dirigente sindical).

O período de greve é apontado como um momento de intensificação das divergências entre colegas, devido à forte pressão e tensão, que revela conflitos latentes.

“O momento mais tenso mesmo é quando, por força das circunstâncias, nós somos obrigados a fazer greve. Então, quando a gente faz greve ... e aí o stress rola na relação com o governo e às vezes rola entre os próprios os parceiros do sindicato, que tem divergência sobre como conduzir o movimento, o que a orientação propôs com a assembleia, então isso sim é um momento tenso e essa tensão a gente leva para o dia todo, que às vezes leva para a madrugada também.” (Francisco, diretor sindical).

Por fim, os militantes observam que, com o tempo, sua exposição no movimento sindical torna mais visíveis tanto suas qualidades quanto suas fragilidades, o que favorece o surgimento e cristalização de desafetos ao longo da trajetória no movimento.

“Eu costumo dizer que na medida que você fica muito, muito tempo [no movimento sindical], você acaba se expondo muito, tanto nas suas qualidades, mas também nos seus defeitos. E se por um lado você acumula essas qualidades e elas acabam atribuindo a você diversos adjetivos dentro do

movimento sindical, você acaba fazendo também algumas inimizades, algumas divergências.” (Kleber, diretor sindical).

### 3.4.2.3. Hierarquia

As relações hierárquicas também atuam como orientadores das relações internas no movimento sindical. A hierarquia no sindicato é caracterizada de maneira similar à dinâmica entre patrão e empregado. A dirigente sindical Úrsula discorre sobre a possibilidade de se aposentar pelo INSS, mas sente receio pela reação do diretor sindical com a sua aposentadoria:

“Eu já tentei, eu tenho tudo para poder ir para o INSS. Mas fala com o patrão [o diretor sindical] que você vai. Não tem como. Se você for, ele fala, você está de pirraça. Não é pirraça, porque é o seguinte, ele vai ficar sem ninguém aqui na filial, onde a representatividade é muito grande. E eu sou muito grata ao sindicato.” (Úrsula, dirigente sindical).

Diretores ou dirigentes sindicais atuam como “superiores” sobre os delegados sindicais e funcionários, o que frequentemente resulta em violência no trabalho e vivências de assédio. Heitor, dirigente sindical, reflete sobre a posição de chefia dos funcionários do sindicato:

“Quer queira quer não, todo diretor vai ser o superior hierárquico dos funcionários que ali estão, a gente promove certas horas um ambiente que seja pelas nossas disputas políticas, seja pelas nossas características, seja pela nossa personalidade, a gente também acaba promovendo um ambiente de assédio. É foda, a gente luta contra assédio e promove um ambiente de assédio? ... Assim, eu não gosto desse negócio de ser chefe, dizer que eu

mando, eu tenho... Assim, é claro que eu, na posição, eu sei que um pedido meu não é um pedido, é uma ordem.” (Heitor, dirigente sindical).

Além disso, a hierarquia se manifesta nas relações entre sindicalistas mais velhos e mais jovens, sendo comum que estes últimos sejam silenciados e tenham sua atuação dificultada. O sindicalista Carlos relata as dificuldades que vivenciou durante a sua entrada no movimento:

“A primeira questão é a tática. Enquanto você é novo, você é silenciado. Você não pode se colocar. Até que você comece a atuar, determinados grupos mais velhos começam a agir para te passar a perna, vamos colocar assim, dificultar o seu trabalho. Eu passei pela situação de, inclusive, arrombar o meu armário onde eu coloco as minhas coisas.” (Carlos, delegado sindical).

### **3.4.3. Pela organização do trabalho**

O sofrimento e o adoecimento dos militantes também estão relacionados à organização do trabalho sindical. Apesar de menos explorada em comparação às relações internas, essa temática foi associada à sobrecarga de trabalho, resultante de uma divisão desigual das tarefas e da dissipação dos membros do movimento.

“No sindicato, eu trabalho muito mais do que eu trabalhava na empresa. Porque na empresa você chega, bate ponto. Trabalha e bate ponto. Então são 30 horas por semana. No sindicato não. Você tem hora para chegar. Às vezes é bem mais cedo do que o horário normal. E não tem hora para acabar. No início, quando eu fui liberada, tinha dia que a reunião terminava às duas da manhã. E não chegava a uma conclusão. Porque era aquele mundo de fala,

200 mil falas sobre o mesmo assunto... Meu Deus. É exaustivo. É exaustivo. E é isso. Não tem fim de semana, não tem... Não tem fim de semana, não tem feriado, não tem horário.” (Marta, diretora sindical).

A pandemia da Covid-19 foi um marco histórico que aumentou significativamente a sobrecarga dos militantes, levando a um “desgaste psicológico e emocional”. Os sindicalistas relataram a necessidade de manter uma disponibilidade constante para atender os filiados, mesmo fora do horário de trabalho, durante fins de semana e feriados. Esse sofrimento se agravou com a ampliação do uso de redes sociais e aplicativos como WhatsApp, que permitem interação a qualquer momento, eliminando os limites tradicionais entre trabalho e vida pessoal:

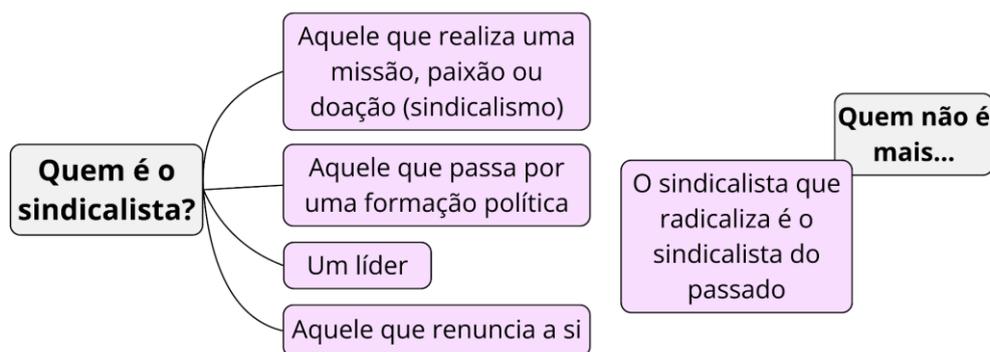
“Bom, em primeiro lugar, é um trabalho que a gente não faz só às 8, 10 horas que tu está lá, tu fica as 24 horas. Depois da pandemia, as coisas mudaram muito e a gente faz sindicato as 24 horas do dia, os 7 dias da semana. Eu tenho um filho, ele já tem 26 anos, mas tem dias que eu ouço dele em casa, “mãe, pelo amor de Deus, é noite, para de responder coisa”. Aí tu pega o seu telefone, tu responde os diretores, tu responde a categoria que te chama, porque os nossos telefones são públicos, estão na página do sindicato, e tu é demandada a hora que a categoria tem necessidade ou tem tempo para te chamar também, devido à sobrecarga de trabalho.” (Olga, diretora sindical).

### **3.5. Quem é o sindicalista?**

A Figura 9 ilustra o eixo funcional “Quem é o sindicalista?”, destacando as categorias (em rosa) e subcategorias (em verde) associadas:

## Figura 9

Eixo funcional “Quem é o sindicalista?”.



Outro eixo funcional que molda o processo de sofrimento e adoecimento de militantes sindicais é representado pela pergunta: “Quem é o sindicalista?”. Esse eixo aborda o perfil do sindicalista sob a perspectiva deles próprios, explorando seu papel no movimento sindical, as características percebidas entre os líderes sindicais e em si mesmos, além de refletir sobre quem não se enquadra mais como sindicalista na conjuntura atual do movimento.

O sindicalista foi descrito como alguém que desempenha uma missão, movido pela paixão ou por um senso de doação. O sindicalismo, pouco explorado enquanto trabalho sindical, foi associado a palavras como missão ou vocação, distanciando-se da noção de trabalho “comum”.

“Tudo na vida, a gente pode encarar como trabalho, como missão, como uma ocupação. Eu encaro mais como uma missão, é uma missão de uma pessoa que tem um perfil de, como é que eu posso dizer, formadora de opinião? Reparadora da injustiça. Não que eu tenha que reparar a injustiça, mas procurar os meios para reparar, quer seja na falta de um aumento, porque às vezes as pessoas acham que o sindicato só serve para comer a contribuição sindical e não é.” (Daniel, funcionário do sindicato e dirigente sindical).

Essa percepção foi relacionada à centralização de tarefas pelo sindicalista, à dificuldade de delegar responsabilidades e à incapacidade de dissociar o trabalho sindical da vida pessoal:

“E a gente já vinha conversando muito sobre isso. Eu falava para ela, você tem que desacelerar um pouco, você está muito acelerada. Não dá para assumir todas as frentes. Mas ela não conseguia, porque a militância é uma cachaça, uma coisa viciante. A gente se envolve de um jeito que é muito difícil. Eu acho que a militância é instigante por isso, porque ela te faz pensar. Pensar, pensar muito, querer coisas diversas, te permitir, inclusive, mudar de opinião. Não sei te explicar direito, mas eu acho que é isso. É uma coisa realmente viciante.” (Bianca, aposentada e militante sindical).

Os sindicalistas reforçam a concepção da militância como doação, descrevendo o sindicalista como alguém que renuncia aos próprios interesses - e saúde - em favor do coletivo. O militante sindical é retratado como o mediador entre chefes e subordinados, buscando reparar injustiças, inserindo seu papel em uma lógica judicializada. A fala do sindicalista e funcionário do sindicato, Daniel, exemplifica essa perspectiva ao afirmar que suportaria o assédio no trabalho, caso fosse necessário, para defender a classe trabalhadora:

“Cargo não me prende. Se me prendesse, eu não iria sair daqui, eu ia suportar esse assédio e continuaria né. Para defender, não para me defender, para defender pessoas. Para defender o trabalhador, o direito do trabalhador. Acho que essa é a minha missão, né? Ajudar o próximo.” (Daniel, funcionário do sindicato e dirigente sindical).

O perfil do sindicalista, portanto, foi descrito como caracterizado pela abnegação. Ao procurar novos integrantes para renovar o movimento sindical, os militantes mencionaram buscar pessoas com um perfil alinhado à renúncia dos próprios interesses:

“Olha, o perfil do dirigente sindical tem que ser aquele que pensa no outro. E não se pensa só em si. Ele tem que pensar no outro. Ter a dor do outro, o sentimento do outro, para que ele possa defender o outro. Porque se ele não tiver isso em mente, ele vai lutar por causas próprias. E eu acho que a gente não está ali para lutar somente por causas próprias. A gente tem que lutar pelo bem comum. Então, esse é um dos perfis que o sindicalista tem que ter. Sempre estar pensando no outro e não só em si.” (Ítalo, dirigente sindical).

O sindicalista também foi retratado como um líder, e essa percepção esteve presente principalmente nos relatos dos participantes sobre a sua entrada no movimento sindical, marcada pelo convite de sindicalistas que identificavam atributos como liderança, comunicação e posicionamento firme no futuro sindicalista. No entanto, atualmente, o estigma e a precarização do movimento sindical geram receio em aceitar tais convites. Quando esses atributos não estão naturalmente presentes no indivíduo, os sindicalistas relataram uma pressão para que eles sejam desenvolvidos, para que possam cumprir com as responsabilidades sindicais.

“Eles logo perceberam a minha desenvoltura, a minha forma de me posicionar, de falar, e começou a me envolver em questões, me trazer demandas, me pedindo pra resolver isso, resolver aquilo, falar com fulano, fulano, beltrano, aí chegou um determinado momento em que a gente tinha

uma demanda lá, uma causa, que era a causa do plano de carreira, e a gente estava perdendo as possibilidades de avançar nas negociações, as pessoas que estavam indo lá não estavam desenvolvendo a contento de todos, aí eu mesmo me vi nessa necessidade de me aproximar do sindicato e começar esse trabalho de interlocutor da base com o sindicato.” (Paulo, ex-dirigente sindical).

### **3.5.1. O sindicalista é aquele que passa por uma formação política x O sindicalista que radicaliza é o sindicalista do passado**

Por outro lado, o perfil do sindicalista também foi construído pela negação de qualidades percebidas como pertencentes ao passado do movimento e que não se adequam mais à realidade sindical. Nesse ponto, fica evidente uma contradição nas falas dos militantes: ao mesmo tempo em que destacam a formação e a consciência política como características fundamentais do perfil do sindicalista, afirmam que não há mais espaço para traços marcantes de sindicalistas durante o surgimento do Novo Sindicalismo, como a radicalização e o enfrentamento direto contra o capital:

“Outra coisa que acho importante é que o movimento trabalhista exige da pessoa uma compreensão de organização de classe, ou seja, classista. Você não é o patrão e a gente tem que defender linhas, portanto, dos interesses dos trabalhadores. Normalmente você tem, então, essa linha é associada à esquerda. Então, eu acho que hoje o perfil é de que a pessoa tem uma certa identificação com essa linha de esquerda.” (Kleber, diretor sindical).

“E isso é importante dizer. O meu sindicato é um sindicato de luta. O que isso quer dizer? Ele é um sindicato que tem uma história no Brasil. São sindicatos que fazem frente à ditadura militar. São sindicatos que resistem. São sindicatos que grevam. São sindicatos de uma base mais aguerrida. E porque a categoria profissional tem esse papel na sociedade, que é o papel de formador de opinião, isso acaba arrastando um pouco outros sindicatos, colegas, sindicatos pares, para a gente trabalhar muito um apoiando o outro. Então tem esse histórico. O sindicato aqui não é diferente. Ele tem essa história também, de ter essa, entre aspas, uma boa fama nesse sentido. Você já ouviu a expressão “sindicato pelego”?<sup>3</sup> Não é um “sindicato pelego”. É um sindicato de luta. É um sindicato que não se vende, que não faz acordo com o patrão.” (Juliana, dirigente sindical).

Embora os sindicalistas expressem essa demanda por uma formação política e caráter mais combativo ao movimento, o sindicalista radical é frequentemente malvisto dentro do próprio sindicato, sendo percebido como alguém que “briga”, evitando diálogos com as organizações burguesas e com os empregadores. Essa postura é muitas vezes associada a um modelo de sindicalismo considerado ultrapassado, inserida em um contexto que demanda um sindicalismo voltado para o diálogo e para a conciliação entre classes:

“É que não tem mais espaço para aquele sindicalista do passado. Hoje, você não pode radicalizar. Radicalizar seria a última instância. Então, é buscar o

---

<sup>3</sup> “sindicato pelego” é aquele que minimiza as tensões da luta de classes, assumindo postura negociativa com o Estado ou com os empregadores para evitar confrontos (Spolavori, 2019). O termo foi popularizado na Era Vargas e deriva do equipamento feito de lã de ovelha que promove um amortecimento para o cavaleiro na equitação. A utilização do termo consiste em uma metáfora para sindicatos que suavizam os conflitos entre os trabalhadores e o patrão.

diálogo, buscar o conhecimento, buscar ter uma postura de liderança, com confiança e respeito, com estudo, para só utilizar, só radicalizar, em última instância. Depois, esgotar todas as possibilidades através de conhecimento, de relação, de entendimento, para ir radicalizar. Então, para mim, o perfil do sindicalista hoje seria mais ou menos o que pratico.” (Edson, diretor de saúde).

O eixo “Quem é o sindicalista?” revela um movimento de ressignificação do papel do militante sindical na contemporaneidade. Entre a doação ao coletivo, a exigência de habilidades de liderança e o abandono da radicalização como estratégia, a forma como os sindicalistas se percebem e se descrevem influenciam e são influenciadas por seus valores e práticas no movimento sindical, que impactam diretamente nos processos de sofrimento e adoecimento dos militantes.

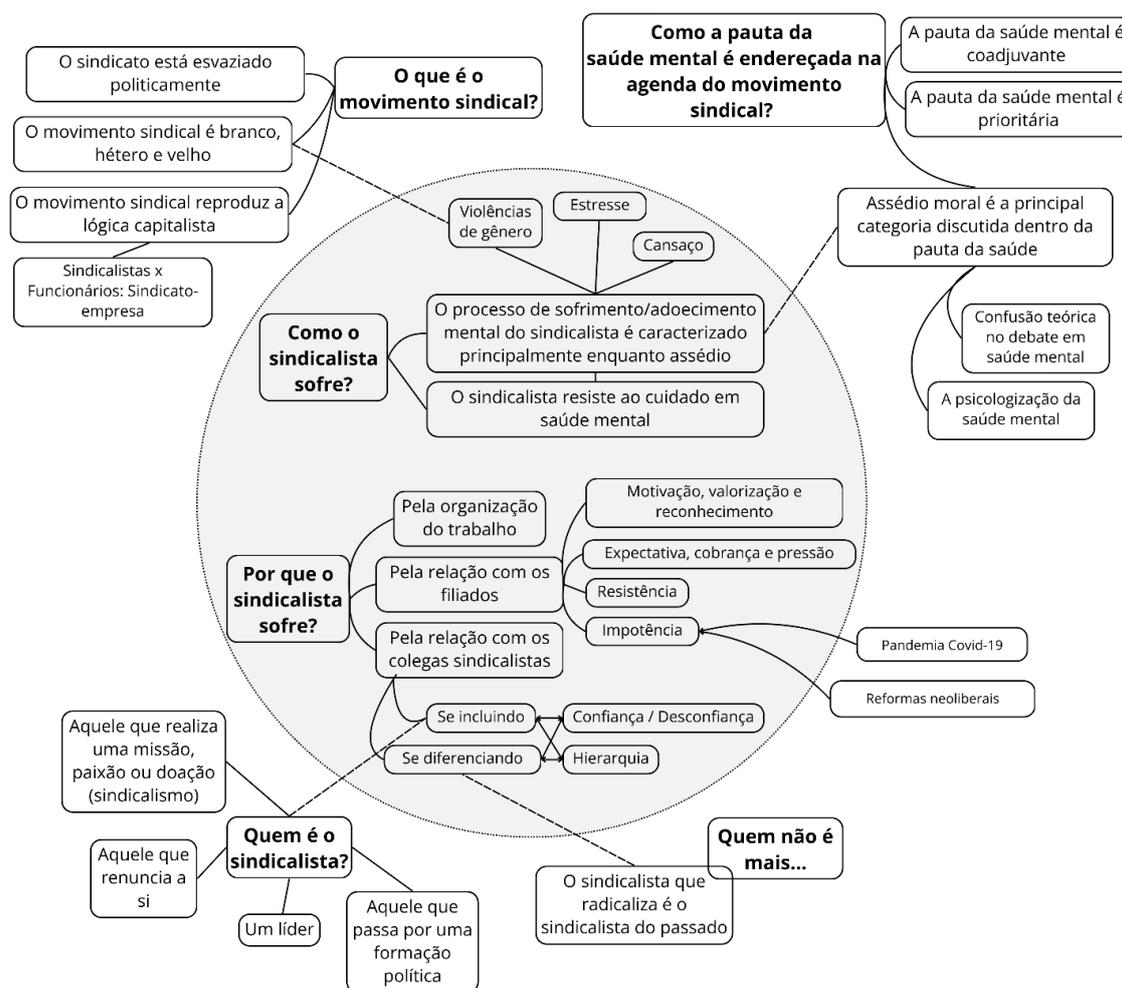
## Capítulo 4

### 4. Discussão

O processo de sofrimento e adoecimento de militantes sindicais foi caracterizado pela maneira como os sindicalistas o nomeiam e pelas causas que atribuem a esse fenômeno. A construção de significados acerca das relações entre saúde e trabalho sindical foi moldada pelas percepções dos sindicalistas sobre o movimento sindical, sobre a pauta de saúde do trabalhador na agenda sindical e pelo perfil do sindicalista, sendo atravessada pelas contradições presentes no contexto sindical. A Figura 10 ilustra os principais eixos funcionais que explicam o fenômeno de interesse, bem como as categorias e subcategorias derivadas dos eixos e suas inter-relações, compondo o modelo teórico construído por meio dos dados coletados sobre o processo de sofrimento e adoecimento dos sindicalistas.

**Figura 10**

*Modelo teórico sobre o processo de sofrimento de militantes sindicais.*



A análise das contradições do sofrimento sindical revela uma dinâmica complexa, em que as demandas por justiça social, melhores condições de trabalho e defesa dos interesses dos trabalhadores contradizem a introjeção de uma racionalidade marcada por valores neoliberais de produtividade, desempenho e performance entre as lideranças sindicais, gerando um processo de sofrimento e adoecimento nos militantes. Nesse sentido, os sindicatos emergem de maneira tensionada, enquanto arenas profícuas para o conflito e a violência, por meio do enfraquecimento dos laços de solidariedade e cooperação no movimento, representado pela cisão do corpo sindical em grupos e indivíduos que disputam poder e visibilidade. Esse

contexto promove um ambiente sensível a dinâmicas assediosas entre os membros do sindicato, entre os sindicalistas e os filiados e entre os sindicalistas e seus funcionários.

O processo de sofrimento e adoecimento dos sindicalistas é nomeado como estresse, cansaço e assédio, revelando uma perspectiva médica e judicial sobre o fenômeno, que desvela mais uma contradição: embora seja constatado o papel protagonista do movimento sindical na construção do entendimento acerca da saúde do trabalhador, que se manifesta na construção participativa do Movimento da Reforma Sanitária e da estruturação do Sistema Único de Saúde e do campo da Saúde do Trabalhador, a partir de críticas à Medicina e Higiene do Trabalho, há ainda uma confusão teórica no meio sindical acerca das relações entre trabalho e saúde, especialmente em relação à saúde mental.

Embora na literatura e em documentos de formação sindical sobre saúde mental no trabalho coexistam sistemas teóricos relacionados a riscos psicossociais e qualidade de vida no trabalho, os conceitos de estresse, cansaço/exaustão/burnout e assédio moral permanecem privilegiados no discurso dos sindicalistas sobre o adoecimento relacionado ao trabalho sindical. A prevalência de paradigmas probabilísticos de riscos no debate sobre a saúde do trabalhador, conforme apresentado por Todeschini e Ferreira (2013) não foi identificada no discurso dos militantes sindicais sobre a pauta da saúde mental na agenda sindical, embora tenha sido percebida uma associação entre a saúde do trabalhador e a segurança do trabalhador, especialmente no que se refere à centralidade da discussão sobre as condições de trabalho e suas compensações na esfera jurídica.

Essa confusão parece ser resultado da negociação e conciliação sobre as terminologias utilizadas para descrever as relações entre saúde e trabalho por parte do movimento sindical com atores sociais, como organismos de saúde internacionais e correntes intelectuais hegemônicas sobre a temática, que se beneficiam de uma compreensão sobre saúde que demonstra um viés tecnicista, psicologizante e que se distancia dos determinantes de saúde,

descontextualizando e individualizando os processos de sofrimento e adoecimento, e dissolvendo, por fim, a crítica sobre o papel da organização de trabalho e a dinâmica de exploração e dominação no trabalho. Essa percepção contraria a literatura acadêmica levantada sobre saúde e sindicalismo, que enfatiza a centralidade da organização do trabalho no processo de adoecimento mental do trabalhador (El-Aouar et al., 2019; Paparelli, 2011; Gouvêa, 2016; Silva et al., 2016; Martini et al., 2022; Rodrigues & Souza, 2018; Todeschini & Ferreira, 2013), demonstrando um provável descompasso entre teoria e prática na abordagem do fenômeno.

Em vez de uma perspectiva de saúde dialética, multifatorial e crítica ao neoliberalismo (Rodrigues & Souza, 2018; Silva et al., 2016), percebe-se a adoção de uma compreensão positivista, que repele a noção de subjetividade e interioridade psíquica em prol de uma unificação e homogeneização da classe trabalhadora por meio da adoção de categorias que nomeiam o processo de sofrimento e adoecimento dos trabalhadores de uma forma judicializada, quantificável, objetiva e inserida em uma lógica de justiça e reparação.

As contradições do sofrimento sindical expostas nos resultados evidenciam o lugar confuso ocupado pelo movimento sindicalista, entre os movimentos sociais e a institucionalização. O sindicalismo se distancia dos movimentos sociais não hegemônicos, ao ser absorvido pelo aparato jurídico e governamental e se tornar responsável pelo diálogo tripartite entre governo, empregador e trabalhador. A institucionalização legal e burocrática da militância parece ter levado a um esquecimento por parte do movimento da sua origem “social”, revelando uma organização burocratizada e hierarquizada.

Dessa forma, o reconhecimento legal e a legitimação da negociação com o patronato, parecem ocorrer às custas de um aparelhamento com o Estado (Borges, 2006) - inserido em um contexto de falência das democracias liberais que adotam progressivamente uma lógica neoliberal ao discurso público - e de uma postura conciliatória e negociativa em relação a temas como as relações entre saúde e trabalho, abrindo mão do projeto societário, elencado como um

dos elementos constitutivos dos movimentos sociais (Gohn, 2010 como citado em Mendes et al., 2024), alinhado aos ideais socialistas e de emancipação da classe trabalhadora que fundou o Novo Sindicalismo.

Os efeitos da Pandemia de Covid-19 sobre o movimento sindical, para além do enlutamento, do fechamento de sindicatos devido à precarização e da inserção de tecnologias na atuação do sindicalista, ilustram o sofrimento atrelado ao isolamento social de um movimento que insiste na aproximação com os trabalhadores, no estreitamento de contato e nas ações coletivas, pressupondo o encontro, a presencialidade e a troca. O isolamento social estremeceu as bases dos movimentos populares organizados, impondo alterações bruscas na organização do trabalho, que, segundo os participantes, ainda não foram superadas. Mudanças nos meios de comunicação, práticas e ferramentas de trabalho, como as *lives* durante a pandemia e o uso intensivo de redes sociais para divulgação de ações sindicais, não foram abandonadas, mas também não parecem ter sido apropriadas pelos sindicalistas.

Contudo, a maior contradição em que o movimento sindical está envolto, e que torna irreconciliáveis as demais contradições vivenciadas pelos militantes sindicais, parece ser representada por um movimento político esvaziado de política. Isso se manifesta em um movimento que, embora conteste a lógica capitalista, acaba reproduzindo, internamente e de maneira instrumental, discursos e práticas de gestão capitalistas. Assim, a identidade de classe, que tradicionalmente estrutura a atuação dos sindicalistas, é progressivamente esvaziada, transformando-se em uma identidade de ocupação. Apesar do campo da saúde do trabalhador, impulsionado pelo movimento sindical, ter surgido como uma crítica às abordagens hegemônicas da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional, o próprio movimento revela, em suas cartilhas de formação sindical, uma confusão teórica e epistemológica sobre o sofrimento relacionado ao trabalho.

Além disso, o esvaziamento da identidade de classe parece realocar o papel dos sindicatos de coletivos classistas de trabalhadores para associações de categorias profissionais. Dessa forma, os sindicatos passam a defender os interesses e direitos específicos de determinadas categorias, abandonando a atuação intersindical que caracterizou o surgimento do Novo Sindicalismo e o questionamento da gênese e das influências políticas, sociais e econômicas que moldam a própria noção de trabalho difundida e propagada pelo discurso sindical, contribuindo para a alienação da classe trabalhadora que representam. O esvaziamento político dos sindicatos parece estar diretamente relacionado à institucionalização do sindicalismo e sua consequente neoliberalização.

Essa hipótese se ampara no relato do sindicalista representante da FOB, vinculado à corrente do sindicalismo revolucionário, em contraste com os relatos dos outros militantes. A justificativa da procura por movimentos que estivessem ligados à tradição anarco-sindicalista no presente estudo esteve ancorada no teste do alcance da teoria substantiva gerada para movimentos sindicais menos institucionalizados. O que foi percebido é que esses movimentos mantêm sua semelhança com os movimentos populares não hegemônicos, que, por sua vez, parecem manter a potência política dos coletivos autogestionados marcados pelo sentimento de solidariedade, pela crítica à gestão neoliberal do trabalho, pelos processos colaborativos e pelos projetos de horizonte emancipatório para as classes subalternas.

Embora uma análise dos afetos relatados pelo participante da FOB difira dos demais sindicalistas entrevistados, indícios de um olhar psicologizante e tecnicista sobre a saúde mental estiveram presentes, destacando a necessidade da realização de estudos empíricos sobre o processo de sofrimento e adoecimento de militantes de movimentos sociais em busca das construções de significado acerca do fenômeno, bem como da identificação dos discursos legitimados e atores sociais inseridos na relação entre saúde e trabalho em movimentos menos institucionalizados.

Embora o relato do militante, em diálogo com a literatura acadêmica sobre a crise do Novo Sindicalismo e a hegemonia neoliberal, nos forneça indícios da absorção dos sindicatos a lógica neoliberal pela sua institucionalização e alinhamento ao aparato governamental, é importante ressaltar que essa hipótese seria corroborada por outros estudos empíricos que comparem os processos de sofrimento e adoecimento de sindicalistas com os processos de sofrimento e adoecimento experimentados em outros contextos de militância.

O enfraquecimento dos laços de solidariedade, a dificuldade em constituir um coletivo com potência de transformação social e ressignificação dos afetos colonizados por uma lógica neoliberal de controle, desempenho e performance se manifestam nas vivências de solidão e isolamento que caracterizaram o sofrimento e adoecimento das lideranças sindicais. O conceito de assédio moral, explorado por Grenier-Pezé et al. (2003), como patologia da solidão, surgiu no presente estudo como o termo privilegiado para nomear o sofrimento dos participantes, sintoma da deterioração das relações de trabalho e dos laços sociais no contexto sindical.

O processo de sofrimento e adoecimento de sindicalistas também foi nomeado como cansaço e estresse. Loriol (2017a) aponta para a forma como terminologias anglo-saxãs que caracterizam a relação entre saúde e trabalho são importadas, traduzidas e adaptadas em uma língua nova, importando também valores sociais e políticos implícitos e explícitos sobre o fenômeno. A sustentação e popularização desses termos ficam a cargo de “empreendedores morais” (Loriol, 2017a), incluindo atores sociais que compõem os vetores na disputa de forças sobre o debate em saúde do trabalhador, como a OMS e a OIT, cujas concepções sobre saúde e trabalho são agregadas à cartilha de formação sindical da CUT, “Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora: Conceitos e Perspectivas”.

O cansaço não esteve fora dessa dinâmica de interesses, sendo associado à fadiga e ao burnout na literatura psicológica e médica, além de ter infiltrado o vocabulário dos trabalhadores. Segundo Loriol (2017b), a fadiga surgiu como um diagnóstico aceitável para

descrever o processo de sofrimento e mal-estar no trabalho, à medida que se afastava do estigma da doença mental e se inseria em uma lógica produtivista que exaltava o esforço pessoal. Essa relação é reforçada por Han (2017), que identifica a fadiga e o esgotamento como resultantes de uma crise de liberdade, decorrente do empreendimento de si mesmo, e as denomina patologias da positividade, diretamente relacionadas ao excesso performático, à cobrança introjetada e ao desempenho.

Contudo, a fadiga e o cansaço não parecem afetar a população de maneira homogênea: a experiência de cansaço e fadiga é associada ao trabalho físico e repetitivo e caracterizada enquanto preguiça e simulação quando acomete as classes mais pobres, e associada ao trabalho intelectual e ressignificada assumindo a forma de estresse e esgotamento, atrelado a causas nervosas e psicológicas, quando se manifesta nas classes mais ricas da população (Loriol, 2017b). Loriol (2017b) discorre sobre o cansaço e a fadiga sob uma perspectiva sociológica, fazendo uma relação com o movimento sindical na medida em que identifica uma dificuldade exacerbada em equilibrar o investimento insuficiente no trabalho, que levaria ao tédio e a desmotivação, e o investimento excessivo, que levaria ao esgotamento e à exaustão. O cansaço e a exaustão do sindicalista parecem indicar um efeito da sociedade do desempenho experimentado pelo sindicalista durante a perseguição a um ideal de militante sindical construído em torno de valores relacionados à performance, competição e produtividade.

Já o estresse nomeado pelos militantes está atrelado a uma das lutas mais elementares do movimento trabalhista: a proteção do corpo aos danos físicos à saúde, que deu origem às demandas relacionadas às condições de trabalho (Devinck e Vincent, 2009; Supiot, 2019 como citado em Le Lay & Rolo, 2023). Conforme explorado por Le Lay e Rolo (2023), O conceito de estresse parte de um entendimento médico, que o compreende como uma reação do corpo a estímulos relacionados à sensação de perigo, e é inserido no campo da saúde do trabalhador englobando riscos físicos, químicos e biológicos, dentro da pauta das condições de trabalho,

que, por sua vez, são relacionadas às patologias e aos acidentes de trabalho. Contudo, segundo os autores, as demandas relacionadas às condições de trabalho, e conseqüentemente, às patologias, aos riscos e os acidentes de trabalho, frequentemente trabalhadas em associação à demanda da saúde do trabalhador, perderam a força por terem sido percebidas de maneira demasiadamente localizadas e individualizadas, em detrimento de demandas que fossem mais verticalizadas, ou seja, que unissem a classe trabalhadora em torno de um objetivo político comum, como as reduções da carga horária e aumento salarial (Le Lay & Rolo, 2023).

Dessa forma, parece que o movimento sindical abriu mão de um olhar crítico sobre a organização do trabalho, as relações de exploração e dominação que caracterizam o trabalho e a determinação dos meios e fins da produção, para procurar compensações materiais pelas condições de trabalho (Le Lay & Rolo, 2023). Nesse cenário, a atuação sindical restringe-se a criticar as práticas vigentes dos empregadores, abstendo-se de propor ou desenvolver modelos alternativos de gestão:

... C'est bien parce qu'ils ont raté leur rendez-vous avec la question de l'organisation du travail, et donc inévitablement avec la problématique de la subjectivité au travail, que les syndicats ont perdu leur pouvoir de mobilisation, et non l'inverse. Ce n'est pas, comme le veulent certains, l'individualisme des travailleurs, leur manque de conscience politique, qui sont les causes de la « crise » des syndicats. L'individualisme des travailleurs, leur éloignement des structures syndicales et du militantisme, peuvent être analysés au contraire comme une conséquence de l'incapacité des syndicats de proposer un relais politique aux problèmes concrets relevant de l'expérience quotidienne du travail (Le Lay & Rolo, 2023, pp. 26-27). [Tradução livre: É de fato porque perderam seu compromisso com a questão da organização do trabalho e, portanto, inevitavelmente com o problema da subjetividade no trabalho, que os sindicatos perderam seu poder de mobilização. Não é, como alguns sugerem, o individualismo dos

trabalhadores e a falta de consciência política que são as causas da crise sindical, mas o individualismo dos trabalhadores, sua alienação das estruturas sindicais e da militância, podem ser analisados como uma consequência da incapacidade dos sindicatos de fornecer uma resposta política para os problemas concretos que surgem da experiência diária do trabalho].

O exposto parece se derivar de uma busca do movimento sindical por demandas diretas e quantificáveis sobre o contexto laboral, adotando uma abordagem positivista e materialista sobre a relação entre saúde e trabalho, e negando qualquer psiquismo e subjetivismo, reflexos do idealismo, que era considerado individualista, umbiguista e perigoso, e, dessa forma, representava um entrave para a construção da consciência de classe entre os trabalhadores (Dejours, 1998, como citado em Le Lay e Rolo, 2023).

Da crítica marxista e psicanalítica ao conceito de estresse resultou a proposta do estudo sobre o “sofrimento no trabalho”, inserindo o inconsciente e as dimensões subjetivas e simbólicas sobre o trabalho no discurso sobre a saúde do trabalhador (Loriol, 2017a). Segundo Loriol (2017a), o termo sofreu, todavia, um declínio junto à derrocada dos ideais comunistas e trabalhistas na França, inserido em um contexto de recessão econômica, baixo nível de sindicalização e rivalidades entre sindicatos, o que abriu caminho para a popularização do estresse nos anos 1990, apoiada pela disseminação do conceito e incorporação ao discurso institucional por organizações de saúde internacionais, como a OMS. O autor afirma que a terminologia logo foi agregada ao vocabulário sindical objetivando, novamente, a união de uma classe trabalhadora em torno de ações judiciais que pautavam o estresse em categorias profissionais.

O lugar destinado ao sofrimento no discurso sindical sobre a saúde do trabalhador e do sindicalista é paradoxal: enquanto o sofrimento é encarado de forma individualizada e personalista, através de um viés neoliberal, seu cuidado é defendido pelo discurso de lideranças

sindicais de maneira sistêmica e estrutural, o que parece ser exprimido pelo sentimento de apoio e consternação dos sindicalistas perante o processo de sofrimento e adoecimento dos colegas. Contudo, as questões relacionadas ao sofrimento no trabalho acabam sendo novamente psicologizadas e despolitizadas quando são tratadas como um problema exclusivamente técnico. Nesse contexto, o cuidado em saúde assume uma abordagem assistencialista, delegando o atendimento aos trabalhadores em sofrimento apenas a serviços especializados, sem abordar suas causas estruturais ou políticas.

Lacaz et al. (2019) dissertam sobre o cunho médico-assistencial das demandas do movimento sindical, percebendo uma “teimosa” contradição do sindicalismo na contratação de convênios e planos de saúde para atendimento dos filiados. Le Lay e Rolo (2023) argumentam que a tecnicização das discussões sobre saúde do trabalhador afastou as lideranças sindicais da temática, limitando sua atuação e influência nas mudanças organizacionais e na análise dos impactos do trabalho na subjetividade, o que enfraqueceu a relevância do movimento em endereçar as demandas dos trabalhadores inseridas nesse campo.

O assédio no movimento sindical exprime a judicialização e personalização do sofrimento, o que se evidencia na dificuldade dos sindicalistas em criticar ou atribuir seu sofrimento e adoecimento à organização do trabalho sindical. Quando essas críticas são feitas, geralmente se concentram na ausência de um horário de trabalho definido para o exercício sindical, refletindo um dos principais focos históricos do movimento sindical em ações e convenções coletivas: a redução da jornada de trabalho. Além disso, as relações interpessoais – tanto com filiados quanto com colegas – surgem como o principal alvo das queixas dos militantes sindicais relacionadas à sua saúde.

Grenier-Pezé et al. (2003) se referem à popularização da terminologia do assédio moral ao ponto de ter tomado conta de todo o horizonte conceitual e das reclamações dos trabalhadores. Os autores criticam a construção do conhecimento sobre assédio moral em torno

de ideais de respeito e dignidade, e da relação entre uma vítima e um perverso, indicando o perigo da inclusão de uma gramática moral para tratar do sofrimento dos trabalhadores, que poderia ser utilizada como alavanca para a obtenção da docilidade e submissão de classes subalternas. Embora a norma jurídica possa trazer um alívio ao sofrimento humano, a sentença judicial teria um caráter redentor, resumindo-se à punição que tem por objetivo causar um sofrimento equivalente ao vivido pela vítima (Grenier-Pezé et al., 2003). Contudo, os autores advertem que “a lógica do jurista não é a do clínico; a regra legal reivindica apenas uma virtude civilizatória, não terapêutica. No inconsciente, a lacuna permanece” (Grenier-Pezé et al., 2003, p. 204).

Loriol (2017a) complementa a discussão sobre o assédio moral afirmando que sua concepção presume motivações puramente psicológicas, o que descontextualiza o fenômeno da sua estrutura exploradora e opressora, relegando a um papel coadjuvante os aspectos históricos, sociais, econômicos, culturais e políticos na relação entre saúde e trabalho. O assédio moral caracteriza as relações entre trabalhadores por meio do autoritarismo e da rejeição do outro, apresentando-o como perverso ou como alguém incapaz de compreender e ajudar o trabalhador em seu sofrimento (Grenier-Pezé et al., 2003), o que resulta em solidão e isolamento.

Os resultados corroboram com o estudo dos sociólogos Sévigny e Rhéaume (1985) sobre o estilo de vida associado à ação militante e a ilegitimidade do cuidado em saúde mental. Percebe-se uma resistência do militante sindical ao cuidado em saúde, que é atribuída, especialmente pelas mulheres militantes, ao viés masculinista do movimento. Le Lay e Rolo (2023) afirmam que o masculinismo do movimento sindical está atrelado ao trabalhismo histórico, e se manifesta na oposição ao miserabilismo e na desvalorização de questões relacionadas à subjetividade e vulnerabilidade, em razão das estratégias de defesa viril, que

acionam a força do corpo, desconsideram qualquer problema de saúde e evitam se deter ao sofrimento.

Os achados deste estudo corroboram com essa percepção. A construção do ideal sindicalista foi marcada pela abnegação dos próprios interesses e da própria saúde em favor do coletivo e pela reafirmação do papel impossível da mulher no contexto sindical, que precisa mimetizar performances tidas como masculinas na busca por respeito, participação e liderança no ambiente sindical. A performance baseada na onipotência do corpo e da saúde parece funcionar enquanto resposta compensatória à impotência sentida pelos sindicalistas diante das influências externas — políticas, sociais e econômicas — sobre o movimento sindical, que têm pouco espaço no discurso dos sindicalistas sobre seu sofrimento, e dessa forma não são endereçadas pelos militantes.

Sévigny e Rhéaume (1985) destacam ainda a impermeabilidade do movimento sindical às mudanças culturais, que geram conflitos entre sindicalistas. Nesta pesquisa, a impenetrabilidade se materializou tanto nos relatos dos participantes sobre a falta de diversidade no movimento sindical, relativa a idade, gênero, raça e deficiências - , que é, entretanto, mascarada pela justificativa da falta de perfil relacionado à atuação sindical percebida nesses grupos - quanto na dificuldade percebida no processo de recrutamento dos participantes. As estratégias de enviar e-mails e mensagens para as principais centrais sindicais e sindicatos com maior expressividade nas redes sociais tiveram pouco impacto em comparação com a dinâmica associativa, na qual, a partir da interlocução com sindicalistas já conhecidos, estes convidavam outros colegas sindicalistas para participarem do estudo.

Dessa forma, o sindicalismo se apresentou como um coletivo fechado para as influências externas, indicando um movimento de retração, relacionado não só ao distanciamento sindical da sua base como ao enfraquecimento do diálogo social de maneira mais ampla. Esse movimento parece estar associado à fragilidade do sindicalismo após o início

de um processo de ofensiva neoliberal, representado pelas reestruturações produtivas e automação, bem como pelas reformas conservadoras de cunho neoliberal, como a (contra) Reforma Trabalhista, que resultou na precarização e descredibilização sindical perante as grandes transformações do mundo do trabalho.

Por fim, considerando a confusão teórica sobre a saúde do trabalhador identificada tanto nos documentos de formação sindical quanto nos relatos dos militantes acerca de seus processos de sofrimento e adoecimento no contexto sindical, questionamos em que medida esse fenômeno reflete uma lacuna teórica pré-existente na literatura acadêmica brasileira sobre as relações entre saúde mental e trabalho. Tal lacuna é particularmente relevante diante da estreita relação entre a comunidade acadêmica e o movimento sindical, marcada pelo desenvolvimento de pesquisas e estudos realizados em parceria com sindicatos e centrais sindicais, que subsidiam a formulação de programas e ações sindicais (Adão, 2008; Martini et al., 2022).

Essa problemática é intensificada pela adoção de terminologias estrangeiras, mesmo que críticas às estruturas de dominação que fundamentam as relações trabalhistas. Essas terminologias frequentemente carregam epistemologias enraizadas em contextos de trabalho europeus e fabris, desconsiderando as especificidades históricas das relações de trabalho nas colônias, caracterizadas pela escravidão de povos africanos e pela servidão de povos indígenas. Esse cenário demanda um olhar decolonial para reavaliar as categorias de trabalho e exploração na contemporaneidade latino-americana, marcada pela condição colonizada e dependente (Mendes et al., 2024). Nesse contexto, concepções contra hegemônicas e territorializadas, como a perspectiva da saúde do trabalhador, que reconhecem o trabalhador como sujeito do processo produtivo e de sua própria saúde, parecem coexistir, competir e se confundir com abordagens psicologizantes, individualizadoras e despolitizadas que têm se popularizado no debate sobre saúde do trabalhador (Lacaz et al., 2019)

## 5. Considerações Finais

Concluindo, em resposta ao objetivo geral desta dissertação, que consistiu na caracterização do processo de sofrimento e adoecimento de sindicalistas no Brasil, os resultados indicam um cenário de cansaço, estresse e sofrimento entre os militantes, evidenciado pelas contradições presentes no contexto sindical e representado pelos assédios que penetram o sindicalismo pela introjeção da racionalidade neoliberal entre seus membros. A colonização neoliberal da gestão do movimento e do perfil esperado do sindicalista se relaciona com o enfraquecimento dos laços de solidariedade e dos processos cooperativos no interior do coletivo, bem como com a sua institucionalização e alinhamento ao aparato estatal.

Por sua vez, essa colonização neoliberal distancia o sindicalismo de sua perspectiva contra hegemônica, tradicionalmente associada aos movimentos populares de caráter emancipatório, voltados à construção de novas sociabilidades para as classes subalternas. Surge, assim, uma contradição central nas relações entre saúde e trabalho: o esvaziamento político de um movimento inerentemente político, expresso na figura dos sindicalistas “situacionais”, que se contrapõe ao caráter ideológico e combativo que marcou o Novo Sindicalismo no Brasil.

A repercussão desse esvaziamento reflete-se no enfraquecimento do debate sobre saúde do trabalhador, especialmente no que se refere ao sofrimento no trabalho. Enquanto os sindicalistas defendem um cuidado estrutural e sistêmico, a prática institucional se limita a abordagens assistenciais e individualizadas, marcadas por encaminhamentos a serviços especializados. Adicionalmente, o discurso sindical oscila entre priorizar a pauta da saúde do trabalhador e tratá-la como secundária, evidenciando um descompasso entre discurso e prática, que se reflete nos modos de gestão violentos e produtivistas de um movimento social que defende os direitos e interesses dos trabalhadores.

Este estudo gerou uma teoria substantiva, localizada e restrita ao seu tempo, espaço e contexto sociocultural, sobre os processos de sofrimento e adoecimento de militantes sindicais no Brasil. Sua estruturação teórica e conceitual não deve ser generalizada a outros movimentos sociais e correntes do sindicalismo, como o sindicalismo revolucionário, cujo circuito de afetos parece se caracterizar não pelo isolamento e solidão, mas pela solidariedade e pelo medo.

Em relação às limitações metodológicas do estudo, destaca-se que não há intenção de uniformizar o movimento sindical, composto por organizações com histórias, tradições, interesses e atores sociais bastante distintos. O estudo aponta para a importância da investigação de aspectos como a estrutura dos sindicatos, considerando dinâmicas de poder, distribuição de funções e hierarquia, além das características das categorias profissionais, como gênero, raça e escolaridade, e os regionalismos presentes no contexto sindical. Esses fatores indicam a provável divergência de entendimentos sobre saúde mental no trabalho em diferentes contextos sociais que moldam, por sua vez, os processos de sofrimento e adoecimento dos sindicalistas.

Sugere-se uma agenda de pesquisa que contemple análises segmentadas, identificando padrões e divergências na construção de significados sobre o fenômeno, assim como estudos comparativos sobre o sofrimento de sindicalistas e de militantes inseridos em outros contextos de militância e ativismo, incluindo movimentos sociais não-hegemônicos. Além disso, investigações sobre a perspectiva das centrais sindicais em contraste com a dos sindicatos - que diferem ainda em alcance, podendo ser nacionais, estaduais ou municipais - poderiam ampliar a compreensão sobre como a saúde do trabalhador é debatida e promovida, considerando que às centrais sindicais é frequentemente reservado o papel de formação política dos dirigentes sindicais e demais atores institucionais envolvidos no movimento sindical, ditando o entendimento sobre saúde mental no trabalho. Seria também oportuna a investigação da perspectiva dos filiados sobre a temática, uma vez que é responsabilidade do movimento

sindical promover educação e formação acerca da sociabilidade dos trabalhadores (Mendes et al., 2024).

Apesar das limitações mencionadas, adotando uma perspectiva sociológica sobre a gramática e normas morais em que se ancoram as concepções presentes no debate em saúde e trabalho, o estudo do sofrimento de militantes enquanto sofrimento social mostrou-se especialmente oportuno para investigar as representações simbólicas de um fenômeno elementar à experiência social moderna, marcado pela miséria, angústias e aflições humanas e seus eventos significativos, resultantes de um contexto de vulnerabilização e precarização dos trabalhadores (Werlang & Mendes, 2013).

Os resultados, alinhados à literatura acadêmica, suscitam reflexões sobre potenciais confusões teóricas no campo da saúde mental no trabalho, além de críticas à despolitização das relações de exploração e dominação no trabalho. Como argumentam Le Lay e Rolo (2023), a compreensão do sofrimento no trabalho pode não apenas embasar uma crítica radical à sua organização, mas também possibilitar que novas formas de atuação sindical sejam idealizadas e materializadas. Nesse sentido, a presente pesquisa representa um avanço inicial na compreensão do sofrimento social na militância, oferecendo uma visão privilegiada sobre os impactos das transformações políticas, sociais e culturais dos movimentos populares na racionalidade dos seus membros.

## 6. Referências

Adão, S. M. T. (2008). *Informação para a ação: o uso da informação como suporte às reivindicações sindicais no âmbito da segurança e da saúde do trabalhador*.

[Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Minas Gerais.

[https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/ECID-7NRRC/1/disserta\\_o\\_sheila\\_margareth\\_teixeira.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/ECID-7NRRC/1/disserta_o_sheila_margareth_teixeira.pdf)

Amorim, V. P. A., Gomides, L. M., Felipe, A. R. T. M., & Barbosa, L. C. M. (2020).

Condições de trabalho dos motoristas de transporte coletivo: a perspectiva dos trabalhadores e sindicalistas. *Research, Society and Development*, 9(10), 1-15.

<https://doi.org/10.33448/rsd-v9i10.8741>

Bezerra, G. (2017). Sindicalismo Ajustado ao Neoliberalismo: os metalúrgicos do sul

fluminense. *Caderno CRH*, 30(80), 371-387. [https://doi.org/10.1590/S0103-](https://doi.org/10.1590/S0103-49792017000200010)

[49792017000200010](https://doi.org/10.1590/S0103-49792017000200010)

Boito, A., Jr. (1991). *O sindicalismo de Estado no Brasil*. Unicamp/Hucitec.

Boito, A., Jr. (1996). Hegemonia neoliberal e sindicalismo no Brasil. *Crítica marxista*, 1(3), 80-105.

[http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/artigos\\_teses/2011/sociologia/artigos/CM3armando.pdf](http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/artigos_teses/2011/sociologia/artigos/CM3armando.pdf)

Boito, A., Jr. (1999). *Neoliberalismo e burguesia: Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. Xamã.

Boito, A., Jr. (2018). *Reforma e crise política no Brasil: os conflitos de classe nos governos do PT*. Editora Unicamp.

Borges, A. (2006). Origem e papel dos sindicatos. *I Módulo do Curso Centralizado de Formação Política – Escola Nacional de Formação da CONTAG – ENFOC*, 1-

9. <http://contag.org.br/imagens/Origemepapeldossindicatos-AltamiroBorges.pdf>

- Brown, W. (2019). *Nas ruínas do neoliberalismo: a ascensão da política antidemocrática no ocidente*. Editora Politéia.
- Cardoso, A. M. (2015). Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. *Caderno crh*, 28(75), 493-510. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792015000300004>
- Central Única dos Trabalhadores & Instituto Observatório Social. (2021a). *Saúde do trabalhador e trabalhadora: conceitos e perspectivas*. CUT. <https://cedoc.cut.org.br/d/sistema/livros/6969/arquivo/64bae8dce5e6b.pdf>
- Central Única dos Trabalhadores & Instituto Observatório Social. (2021b). *Riscos Psicossociais no Trabalho e a Saúde dos Trabalhadores e Trabalhadoras*. CUT. <https://cedoc.cut.org.br/d/sistema/livros/6971/arquivo/64baebc3ee402.pdf>
- Charmaz, K. (2009). *A construção da teoria fundamentada: guia prático para análise qualitativa*. Bookman Editora.
- Cunha, E. F. C. (2006). *A Construção do Conceito de Sindicato, Identidade Sindical e Consciência de Classe para Bancários e Servidores Públicos*. [Tese de Doutorado]. Universidade Federal do Rio de Janeiro. [http://pos.eicos.psicologia.ufrj.br/wp-content/uploads/2006\\_DOUT\\_Elza\\_Francisca\\_Correa\\_Cunha.pdf](http://pos.eicos.psicologia.ufrj.br/wp-content/uploads/2006_DOUT_Elza_Francisca_Correa_Cunha.pdf)
- Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. (2018). Subsídios para o debate sobre a questão do financiamento sindical. *Nota Técnica*, 200. <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical.pdf>
- Dias, C. E. O. (2015). SINDICALISMO, MERCADO E ESTADO: os dilemas da regulação pública do trabalho no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, 47, 165-178. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2020.167468>

- El-Aouar, W. A., Gallo, C. R., Castro, A. B. C., Silva, A. W. P., & Mesquita, R. F. (2019). Interpretações do olhar sindical sobre o assédio moral. *Desafio Online*, 7(1), 89-113. <https://desafioonline.ufms.br/index.php/deson/article/view/6575>
- Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. (2019, 12 de novembro). Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm)
- Galery, A. D. (2017). O representante eleito como intermediário entre o grupo eo poder. *Psicologia USP*, 28(2), 196-205. <https://doi.org/10.1590/0103-656420150106>
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine Transaction.
- Glaser, B. G. (1978). *Theoretical sensitivity*, California, The Sociology Press.
- Gonçalves, J., Tolfo, S. R., & Espinosa, L. M. C. (2018). A (não) atuação frente ao assédio moral no trabalho: estudo sobre um sindicato. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 21(2), 149-164. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v21i2p149-164>
- Gouvêa, L. A. V. N. D. (2016). As condições de trabalho e o adoecimento de professores na agenda de uma entidade sindical. *Saúde em Debate*, 40(111), 206-219. <https://doi.org/10.1590/0103-1104201611116>
- Grenier-Pezé, M., Bouaziz, P., Buigues, C., Depuille-Imbeaux, M., Jacob, G., Leker, I., Roche, C., Sandret, N., Soula, M. C., Thomassin, C. & Veuillet-Duval, A. (2003). La notion de harcèlement dans le travail: réparation ou reconnaissance de la souffrance au travail?. *Travailler*, 9(1), 189-205. <https://doi.org/10.3917/trav.009.0189>
- Han, B. C. (2017). *Sociedade do cansaço* (2ª ed). Editora Vozes.

Keppler, I. L. D. S. (2011). *Saúde e Militância: Reflexões a partir da escuta de militantes*. [Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação]. Universidade Federal de São Paulo.

<https://repositorio.unifesp.br/bitstreams/81aefb4e-4a32-4aa2-8eff-e7be965aa3bb/download>

Lacaz, F. A. C., Reis, A. A. C., Lourenço, E. A. S., Goulart, P. M., & Trapé, C. A. (2019). Movimento da Reforma Sanitária e Movimento Sindical da Saúde do Trabalhador: um desencontro indesejado: un desencuentro indeseado. *Saúde em Debate*, 43(8), 120-132. <https://revista.saudeemdebate.org.br/sed/article/view/2769>

Lei nº 7.543, de 2 de outubro de 1986. (1986, 2 de outubro). Altera a redação do § 3º do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, estendendo a estabilidade ao empregado associado investido em cargo de direção de associação profissional.

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7543.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7543.htm)

Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. (2017, 31 de março). Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm)

Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. (2017, 13 de julho). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)

Le Lay, S., & Rolo, D. (2023). Introduction. Souffrance au travail et action syndicale:

sortir du long malentendu. *Travailler*, 2023/2(50), 9-30.

<https://doi.org/10.3917/trav.050.0009>

Loriol, M. (2017a). Appropriation and Acculturation in the French Debate on Mental Health at Work of Anglo-Saxon Clinical Categories (Stress, Burnout and Mobbing). In: Cassilde, S., Gilson, A. (eds) *Psychosocial Health, Work and Language*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-50545-9\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-319-50545-9_6)

Loriol, M. (2017b). A sociological stance on fatigue and tiredness: Social inequalities, norms and representations. *Neurophysiologie Clinique/Clinical Neurophysiology*, 47(2), 87-94. <https://doi.org/10.1016/j.neucli.2016.12.001>

Marcelino, P., & Carrera, N. I. (2020). Sindicalismo e neoliberalismo: Oito países, oito experiências e um inimigo comum. *Tempo Social*, 32(1), 1-9.

<https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2020.167916>

Marcelino, P., & Galvão, A. (2020). O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora. *Tempo Social*, 32(1), 157- 182. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2020.167468>

Martini, L. C., Fornereto, A. D. P. N., Sequeto, G., Camarotto, J. A., & Mininel, V. A. (2022). Educação em saúde mental no trabalho: protagonismo dos trabalhadores no contexto sindical. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 47(17), 1-10.

<https://doi.org/10.1590/2317-6369/32020PT2022v47e17>

Mendes, K. T., Ronzani, T. M., Oliveira, I. M. F. F. de, Netto, W. C., & Costa, P. H. A. da. (2024). Psicologia brasileira e movimentos sociais: uma revisão sistemática de literatura: uma revisão sistemática de literatura. *Estudos De Psicologia (Natal)*, 28(1), 82–93. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20230008>

Messenberg, D. (2017). A direita que saiu do armário: a cosmovisão dos formadores de opinião dos manifestantes de direita brasileiros. *Sociedade e Estado*, 32(03),

621-648. <https://doi.org/10.1590/s0102-69922017.3203004>

Mignolo, W. D. (2014). Democracia liberal, camino de la autoridad humana y transición al vivir bien. *Sociedade e Estado*, 29(1), 21-44. <https://doi.org/10.1590/S0102-69922014000100003>

Nahoum, A. V. (2009). *A regulação do trabalho e a ação sindical em perspectiva comparada: Brasil e Grã-Bretanha*. [Tese de Doutorado]. Universidade de São Paulo.  
<https://doi.org/10.11606/D.2.2009.tde-24052011-113118>

Palassi, M. P. (2002). Privatização e enfrentamento: elementos integradores e desintegradores da resistência coletiva. *Revista de Administração Pública*, 36(3), 433-459. <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/6446>

Paparelli, R. (2011). Grupos de enfrentamento do desgaste mental no trabalho bancário: discutindo saúde mental do trabalhador no sindicato. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36(123), 139-146. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100013>

Ponge, R. (2023). À l'ombre des grands soirs. Les syndicats contre les souffrances du travail. *Travailler*, 2023/2(50), 31-63. <https://doi.org/10.3917/trav.050.0031>

Rocha, A. A., César, C. L. G., & Ribeiro, H. (2013). *Saúde Pública – Bases Conceituais* (2ª ed). Editora Atheneu.

Rodrigues, A. M. D. S., & Souza, K. R. D. (2018). Trabalho e saúde de docentes de universidade pública: o ponto de vista sindical. *Trabalho, Educação e Saúde*, 16(1), 221-242. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00104>

Rodrigues, I. J. (1993). *Trabalhadores, sindicalismo e democracia: a trajetória da CUT* [Tese de Doutorado]. Universidade de São Paulo.  
[https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-27122022-134057/publico/1993\\_IramJacomeRodrigues.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-27122022-134057/publico/1993_IramJacomeRodrigues.pdf)

- Santos, M. A. F., Siqueira, M. V. S., & Mendes, A. M. (2010). Tentativas de suicídio de bancários no contexto das reestruturações produtivas. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(5), 925-938. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000500010>
- Sévigny, R., & Rhéaume, J. (1985). Santé mentale et militance syndicale (texte de débat à propos d'une recherche à faire). *Santé mentale au Québec*, 10(2), 151-155. <https://doi.org/10.7202/030303ar>
- Silva, M. P. D., Bernardo, M. H., & Souza, H. A. (2016). Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 41(23), 1-12. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000003416>
- Silva, T. R. B. (2021). *Narrativa, memória e luta por reconhecimento : trajetória de mulheres dirigentes sindicais da FETRAF-RS/CUT*. [Tese de Doutorado]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/222688>
- Silveira, A. L. D., & Merlo, A. R. C. (2014). O medo: expressão de um coletivo de trabalhadores. *Fractal: Revista de Psicologia*, 26(2), 349-364. <https://periodicos.uff.br/fractal/article/view/5027>
- Spolavori, L. K. (2019). As relações de trabalho e o sindicalismo no Brasil: o caso do Sindicato dos Metalúrgicos de Gravataí-RS (SINMGRA). [Trabalho de Conclusão de Curso]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <http://hdl.handle.net/10183/205565>
- Strauss, A. L., & Corbin, J. (2008). *Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada* (2ª ed). Artmed.
- Todeschini, R., & Ferreira, M. C. (2013). Olhar de dirigentes sindicais sobre qualidade

- de vida no trabalho e mal-estar no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 18(2), 241-247. <https://www.scielo.br/j/epsic/a/gGKMfFLHBYddSG7t5PkW7FN/>
- Trópia, P. V. (2009). O sindicalismo brasileiro em disputa nos anos de 1990: origem, raízes sociais e adesão ativa da força sindical ao neoliberalismo. *Estudos de Sociologia*, 14(26), 79-102. <https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/1317>
- Valadão, K. T., & Bianco, M. D. F. (2021). Análise ergológica da trajetória de vida de um sindicalista. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 27(2), 462-495. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.321.105248>
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, 22(44), 203-220. <https://doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>
- Werlang, R., & Mendes, J. M. R. (2013). Sofrimento social. *Serviço Social & Sociedade*, 116, 743-768. <https://doi.org/10.1590/S0101-66282013000400009>
- Wilkinson, I. (2004). The problem of 'social suffering': The challenge to social science. *Health Sociology Review*, 13(2), 113-121. <https://doi.org/10.5172/hesr.13.2.113>
- Yin, R. K. (2016). *Pesquisa qualitativa do início ao fim*. Penso Editora.

## Anexo. Parecer Consubstanciado do CEP

INSTITUTO DE CIÊNCIAS  
HUMANAS E SOCIAIS DA  
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -  
UNB



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Sofrimento Sindical  
**Pesquisador:** MARIA JULIA MENDINA DE SOUZA MARTINEZ  
**Área Temática:**  
**Versão:** 2  
**CAAE:** 79089724.7.0000.5540  
**Instituição Proponente:** Instituto de Psicologia - UNB  
**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 6.904.883

#### Apresentação do Projeto:

Os estudos do campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho têm identificado associações entre reestruturações produtivas e transições epidemiológicas - mudanças na frequência e nos tipos de transtornos entre trabalhadores (Santos, Siqueira & Mendes, 2010). Considerando o contexto de múltiplas crises pelo qual o sindicalismo brasileiro está sendo atravessado, indaga-se: como está a saúde mental no movimento sindical brasileiro? No Brasil, o movimento sindicalista sofre os impactos das transformações no mundo do trabalho e do contexto atual de crise política e econômica. Dentre esses impactos, destaca-se a perda da adesão orgânica de trabalhadores e da importância política que manteve durante a maior parte do século XX (Boito, 2018). A trajetória do sindicalismo é marcada não só por reestruturações produtivas do trabalho das classes às quais

**Endereço:** CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de  
**Bairro:** ASA NORTE **CEP:** 70.910-900  
**UF:** DF **Município:** BRASILIA  
**Telefone:** (61)3107-1592 **E-mail:** cep\_chs@unb.br

INSTITUTO DE CIÊNCIAS  
HUMANAS E SOCIAIS DA  
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -  
UNB



Continuação do Parecer: 6.904.883

representam, mas também por reestruturações dentro da própria militância, como a emergência - e a crise - do novo sindicalismo brasileiro (Alves, 2000; Ramacciotti, 2018; Antunes & Silva, 2015), que representou uma expansão no alcance do movimento sindical pela explosão de um significativo movimento grevista na década de 1980, desencadeando mudanças na gestão e organização do trabalho sindical. Ressalta-se ainda que os sindicatos no Brasil estão fortemente vinculados ao Estado devido às especificidades da regulação trabalhista brasileira (Nahoum, 2008; Dias, 2015). Dessa forma, além de impactados pelas reestruturações já mencionadas, os sindicatos passam também por reorganizações do movimento perante novas reformas como a trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a previdenciária (Emenda Constitucional nº 103/2019) e a da terceirização (Lei nº 13.429/2017), que afetaram a arrecadação sindical e fragilizaram as prerrogativas sindicais. Apesar desse contexto, e enquanto a importância da atuação sindical no campo da saúde mental no trabalho no Brasil é reconhecida, as relações entre trabalho sindical e processos de saúde e adoecimento de sindicalistas são negligenciadas enquanto objeto de investigação. Na escassa literatura nacional, os estudos têm se voltado para o papel do movimento sindical na elaboração de ações voltadas para a promoção da saúde do trabalhador (Paparelli, 2011; Palassi, 2002; Silveira e Merlo, 2014) e o combate ao assédio moral no trabalho (Gonçalves, Tolfo & Espinosa, 2018). Na escassa literatura estrangeira sobre militantes sindicais e saúde mental, o estudo *¿Santé mentale et militance syndicale (texte de débat à*

**Endereço:** CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de  
**Bairro:** ASA NORTE **CEP:** 70.910-900  
**UF:** DF **Município:** BRASÍLIA  
**Telefone:** (61)3107-1592 **E-mail:** cep\_chs@unb.br

INSTITUTO DE CIÊNCIAS  
HUMANAS E SOCIAIS DA  
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -  
UNB



Continuação do Parecer: 6.904.883

propos d'une  
recherche à faire) dos psicossociólogos  
Robert Sévigny e Jacques Rhéaume (1985) identificou no meio sindical canadense comportamentos  
geralmente relacionados à tensão psicológica -  
alcooolismo, estresse, ansiedade, depressão, perda do sono - que levam à saída do militante do movimento,  
problemas na vida familiar dos  
sindicalistas e questionamentos sobre o sentido da ação militante. Sévigny e Jacques Rhéaume (1985)  
apontam, enquanto fatores negativos à  
saúde mental dos sindicalistas, o estilo de vida militante e a percepção do cuidado com a saúde mental  
como ilegítimo, que representa uma  
dificuldade na investigação da temática pelo risco de questionar o próprio movimento e a sua resistência  
com a noção de saúde mental. Embora os  
movimentos sociais da saúde tenham estimulado o debate até então bastante esvaziado sobre a Saúde do  
Trabalhador, as teorias do campo, por  
via de regra, ainda derivam de pesquisas com trabalhadores assalariados e estão apoiadas em uma  
perspectiva ortodoxa do mundo do trabalho.  
Essa concepção produz uma lacuna de investigação de modelos de trabalho que fogem das estruturas de  
emprego tradicionais. Isto posto, a  
relevância da pesquisa proposta reside não só na sua contribuição empírica, como também na contribuição  
teórica do desenvolvimento de uma  
teoria situada, ancorada na empiria e desenvolvida indutivamente da pesquisa social, acerca das  
contradições de modelos de trabalho que retratam  
a complexidade brasileira. Este projeto de pesquisa visa explorar o impacto da crise no movimento sindical

**Endereço:** CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de  
**Bairro:** ASA NORTE **CEP:** 70.910-900  
**UF:** DF **Município:** BRASILIA  
**Telefone:** (61)3107-1592 **E-mail:** cep\_chs@unb.br

INSTITUTO DE CIÊNCIAS  
HUMANAS E SOCIAIS DA  
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -  
UNB



Continuação do Parecer: 6.904.883

brasileiro, conhecido como "novo sindicalismo", na saúde mental dos militantes sindicais. Ele se propõe a alcançar os seguintes objetivos:

1) Caracterizar aspectos históricos, políticos e sociais do novo sindicalismo brasileiro, 2) Analisar como o tema da saúde mental é abordado na agenda sindical na formação de dirigentes sindicais, e 3) Investigar experiências de sofrimento e adoecimento de sindicalistas relacionadas ao trabalho sindical. O projeto reconhece que o movimento sindical brasileiro enfrenta desafios decorrentes das transformações no mundo do trabalho, bem como da atual crise política e econômica. Para conduzir a pesquisa, será utilizada uma abordagem metodológica que inclui pesquisa documental e qualitativa interpretativa baseada na Teoria Fundamentada nos Dados. A pesquisa documental se concentrará em cartilhas e materiais informativos sobre saúde mental destinados à formação de dirigentes sindicais, enquanto a pesquisa qualitativa envolverá entrevistas com sindicalistas de diferentes categorias. Os participantes das entrevistas serão selecionados de acordo com critérios específicos, incluindo sua atuação durante as reformas trabalhista e previdenciária recentes, consideradas eventos críticos na reestruturação do trabalho sindical. As entrevistas serão realizadas tanto virtualmente quanto presencialmente e gravadas para análise posterior. Os dados coletados serão analisados usando a metodologia da Teoria Fundamentada nos Dados, que envolve codificação aberta, axial e seletiva. Espera-se que essa análise produza uma teoria fundamentada na experiência dos sindicalistas, contribuindo tanto teoricamente quanto empiricamente para

**Endereço:** CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de  
**Bairro:** ASA NORTE **CEP:** 70.910-900  
**UF:** DF **Município:** BRASÍLIA  
**Telefone:** (61)3107-1592 **E-mail:** cep\_chs@unb.br

Página 04 de 10

INSTITUTO DE CIÊNCIAS  
HUMANAS E SOCIAIS DA  
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -  
UNB



Continuação do Parecer: 6.904.883

INSTITUTO DE CIÊNCIAS  
HUMANAS E SOCIAIS DA  
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -  
UNB



Continuação do Parecer: 6.904.883

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Segundo os pesquisadores:

**Riscos:**

A participação nesta pesquisa pode implicar em riscos mínimos, tais como algum possível constrangimento, cansaço ou aborrecimento ao responder

à entrevista. Estes riscos serão minimizados com as seguintes estratégias: atenção aos sinais verbais e não verbais de desconforto, liberdade em

interromper a participação, possibilidade de recusa a responder a qualquer pergunta, sigilo dos dados; confidencialidade e privacidade; e

acolhimento realizado pela pesquisadora responsável, que é psicóloga registrada no CRP DF. Importante ressaltar que os sujeitos de pesquisa

manifestarão sua disposição em participar da pesquisa por meio de Termo de Consentimento Livre e

Esclarecido. Os dados dos participantes que desistirem da entrevista serão deletados, e ocorrerá a interrupção da entrevista se for notado algum risco

para os participantes. Será assegurada

também a proteção à imagem e voz dos participantes, e as gravações de voz serão deletadas após a sua

transcrição que será realizada pela

pesquisadora responsável.

**Benefícios:**

A pesquisa contribuirá para um melhor entendimento sobre os processos de sofrimento e adoecimento de militantes sindicais em decorrência do

trabalho sindical, possibilitando que sejam desenvolvidas estratégias de enfrentamento no contexto sindical com os resultados do estudo e que

essas experiências sejam evidenciadas e debatidas pelo próprio movimento. A pesquisadora responsável se

**Endereço:** CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de

**Bairro:** ASA NORTE

**CEP:** 70.910-900

**UF:** DF

**Município:** BRASILIA

**Telefone:** (61)3107-1592

**E-mail:** cep\_chs@unb.br

INSTITUTO DE CIÊNCIAS  
HUMANAS E SOCIAIS DA  
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -  
UNB



Continuação do Parecer: 6.904.883

compromete com a divulgação dos resultados deste estudo nos meios científicos, resguardando a confidencialidade dos participantes, e de, se for o interesse das organizações sindicais, apresentar os resultados compilados para os participantes por meio de palestras e rodas de conversa.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Vide "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações"

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Os termos foram apresentados

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Trata se de resposta de parecer pendencia de Número: 6.845.884

1. Quanto ao Registro de consentimento, documento  
"Termo\_de\_Consentimento\_Livre\_e\_Esclarecido.docx"

1.1. A Resolução CNS nº 510 de 2016, Art. 17, Inciso I, prevê que o registro do consentimento livre e esclarecido, em suas diferentes formas, deve conter os procedimentos que serão utilizados na pesquisa, com informação sobre métodos a serem utilizados, em linguagem clara e acessível, aos participantes da pesquisa, respeitada a natureza da pesquisa. O documento apresentado não informa ao/à participante de pesquisa sobre os procedimentos adotados, no que se refere ao local e tempo dispensado para sua participação no estudo. Solicita-se incluir nesse e nos demais documentos pertinentes os itens solicitados.  
Reposta: PENDÊNCIA ATENDIDA

1.2. A Resolução CNS nº 510 de 2016, Art. 2º, Inciso III, define benefício da pesquisa como as

**Endereço:** CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de  
**Bairro:** ASA NORTE **CEP:** 70.910-900  
**UF:** DF **Município:** BRASILIA  
**Telefone:** (61)3107-1592 **E-mail:** cep\_chs@unb.br

INSTITUTO DE CIÊNCIAS  
HUMANAS E SOCIAIS DA  
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -  
UNB



Continuação do Parecer: 6.904.883

¿ contribuições atuais ou potenciais da pesquisa para o ser humano, para a comunidade na qual está inserido e para a sociedade, possibilitando a promoção de qualidade digna de vida, a partir do respeito aos direitos civis, sociais, culturais e a um meio ambiente ecologicamente equilibrado¿, sem incluir benefícios ao/à pesquisador(a). Dessa forma, solicita-se adequação, informando objetivamente quais serão os benefícios para o/a participante da pesquisa e/ou comunidade.

Reposta: PENDÊNCIA ATENDIDA

1.3. Solicita-se que as informações descritas na

Termo\_de\_autorizacao\_para\_utilizacao\_de\_som\_de\_voz.docx sejam incluídas no registro do consentimento livre e esclarecido, inserindo opções excludentes (por exemplo: ¿ sim, autorizo a gravação E/OU divulgação da minha imagem e/ou voz¿; ¿ não, não autorizo a gravação E/OU divulgação da minha imagem e/ou voz¿; "autorizo a gravação, mas não a divulgação de minha imagem e/ou voz¿), em consonância com os preceitos éticos dispostos na Resolução CNS nº 510 de 2016, Art. 3º, Inciso VII.

Reposta: PENDÊNCIA ATENDIDA

1.4. Deve-se assegurar afirmativamente a ¿ garantia de ressarcimento ao participante da pesquisa e a descrição das formas de cobertura das despesas realizadas pelo participante decorrentes da pesquisa, quando houver¿ (Resolução CNS nº 510 de 2016, Art. 17, Inciso VII). Solicita-se incluir no registro de consentimento (e/ou assentimento) livre e esclarecido a garantia de ressarcimento e as formas de cobertura de possíveis gastos previstos para o/a participante da pesquisa.

Reposta: PENDÊNCIA ATENDIDA

**Endereço:** CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de  
**Bairro:** ASA NORTE **CEP:** 70.910-900  
**UF:** DF **Município:** BRASÍLIA  
**Telefone:** (61)3107-1592 **E-mail:** cep\_chs@unb.br

**INSTITUTO DE CIÊNCIAS  
HUMANAS E SOCIAIS DA  
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -  
UNB**



Continuação do Parecer: 6.904.883

1.5. Considerando os princípios éticos das pesquisas em Ciências Humanas e Sociais (Resolução CNS nº 510 de 2016, Art. 3º, Inciso IV), solicita-se incluir no registro do consentimento livre e esclarecido a garantia aos participantes do acesso aos resultados da pesquisa e o compromisso do/a pesquisador(a) de divulgar os resultados da pesquisa em formato plenamente acessível e compreensível ao grupo ou população que foi pesquisada (Resolução CNS nº 510 de 2016, Art. 17, Inciso VI).

Reposta: PENDÊNCIA ATENDIDA

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2314110.pdf	06/06/2024 17:52:54		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo_de_Consentimento_Livre_e_Esclarecido.docx	06/06/2024 17:52:41	MARIA JULIA MENDINA DE SOUZA MARTINEZ	Aceito
Outros	Curriculo_Orientadora.pdf	15/04/2024 11:37:59	MARIA JULIA MENDINA DE SOUZA MARTINEZ	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.pdf	12/04/2024 14:33:22	MARIA JULIA MENDINA DE SOUZA MARTINEZ	Aceito
Outros	Roteiro_Entrevista.docx	12/04/2024 14:30:41	MARIA JULIA MENDINA DE SOUZA MARTINEZ	Aceito
Outros	Termo_de_autorizacao_para_utilizacao_de_som_de_voz.docx	12/04/2024 14:27:47	MARIA JULIA MENDINA DE SOUZA MARTINEZ	Aceito
Outros	carta_revisao_etica.docx	12/04/2024 14:26:15	MARIA JULIA MENDINA DE SOUZA MARTINEZ	Aceito
Outros	encaminhamento.docx	12/04/2024 14:24:23	MARIA JULIA MENDINA DE	Aceito

**Endereço:** CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de  
**Bairro:** ASA NORTE **CEP:** 70.910-900  
**UF:** DF **Município:** BRASÍLIA  
**Telefone:** (61)3107-1592 **E-mail:** cep\_chs@unb.br

INSTITUTO DE CIÊNCIAS  
HUMANAS E SOCIAIS DA  
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -  
UNB



Continuação do Parecer: 6.904.883

Outros	encaminhamento.docx	12/04/2024 14:24:23	SOUZA MARTINEZ	Aceito
Outros	justificativa_aceite.docx	12/04/2024 14:23:08	MARIA JULIA MENDINA DE SOUZA MARTINEZ	Aceito
Outros	Curriculo.pdf	12/04/2024 14:22:18	MARIA JULIA MENDINA DE SOUZA MARTINEZ	Aceito
Cronograma	Cronograma.docx	12/04/2024 14:21:37	MARIA JULIA MENDINA DE SOUZA MARTINEZ	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_Plataforma_Brasil_assinado.pdf	12/04/2024 14:20:33	MARIA JULIA MENDINA DE SOUZA MARTINEZ	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

BRASILIA, 24 de Junho de 2024

---

**Assinado por:**  
**André Ribeiro da Silva**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de  
**Bairro:** ASA NORTE **CEP:** 70.910-900  
**UF:** DF **Município:** BRASILIA  
**Telefone:** (61)3107-1592 **E-mail:** cep\_chs@unb.br

## Anexo. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

# Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

\* Indica uma pergunta obrigatória

---

1. Nome \*

---

2. CPF \*

---

3. Você está sendo convidado a participar da pesquisa “Sofrimento Sindical”, de responsabilidade de Maria Julia Mendina de Souza Martínez, estudante de mestrado da Universidade de Brasília. O objetivo desta pesquisa é caracterizar a saúde mental de sindicalistas. Assim, gostaria de consultá-lo/a sobre seu interesse e disponibilidade de cooperar com a pesquisa. \*

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e lhe asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-lo/a. Os dados provenientes de sua participação na pesquisa, tais como questionários e entrevistas, ficarão sob a guarda da pesquisadora responsável pela pesquisa.

A coleta de dados será realizada por meio de entrevista semi-estruturada no Laboratório de Trabalho, Psicanálise e Crítica Social na Universidade de Brasília. A entrevista leva em torno de 40 minutos, podendo se estender de acordo com a disponibilidade do participante em até 1 hora. É para este procedimento que você está sendo convidado a participar. Sua participação na pesquisa pode implicar em riscos tais como: algum possível constrangimento, cansaço ou aborrecimento ao responder à entrevista. Estes riscos serão minimizados com as seguintes estratégias: atenção aos sinais verbais e não verbais de desconforto, liberdade em interromper a participação, possibilidade de recusa a responder a qualquer pergunta, sigilo dos dados; confidencialidade e privacidade; e acolhimento realizado pela pesquisadora responsável, que é psicóloga (CRP 01/27792).

A participação na pesquisa não trará benefícios diretos aos participantes, porém, contribuirá para um melhor entendimento sobre os processos de sofrimento e adoecimento de militantes sindicais em decorrência do trabalho sindical e, se aplicável, poderá beneficiar futuros sindicalistas pois estratégias de enfrentamento no contexto sindical podem ser desenvolvidas com os resultados do estudo.

Sua participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou perda de benefícios.

Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, você pode me contatar através do telefone (61)98110-2468 ou pelo e-mail mariajuliamendina@gmail.com.

Você terá acesso aos resultados da pesquisa e a pesquisadora responsável se compromete a divulgar os resultados da pesquisa em formato plenamente acessível e compreensível ao grupo ou população pesquisada, além da publicação na comunidade científica.

Não está previsto nenhum tipo de pagamento pela sua participação na pesquisa e você não terá nenhum custo com respeito aos procedimentos envolvidos, porém, poderá receber por despesas decorrentes de sua participação, como transporte e alimentação, e esse reembolso será realizado por meio de depósito bancário.

A gravação do seu som de voz pode ser utilizado apenas para análise por parte da pesquisadora responsável pela pesquisa para realizar a transcrição, e será

posteriormente deletado. Não haverá divulgação do seu som de voz por qualquer meio de comunicação, sejam eles televisão, rádio ou internet. A guarda e demais procedimentos de segurança com relação ao som de voz são de responsabilidade da pesquisadora responsável.

Este projeto foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CEP/CHS) da Universidade de Brasília. As informações com relação à assinatura do TCLE ou aos direitos do participante da pesquisa podem ser obtidas por meio do e-mail do CEP/CHS: [cep\\_chs@unb.br](mailto:cep_chs@unb.br) ou pelo telefone: (61) 3107 1592.

Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com o/a pesquisador/a responsável pela pesquisa e a outra com você.

*Marque todas que se aplicam.*

- Li o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e aceito participar da entrevista
- Sim, autorizo a gravação da minha voz
- Não, não autorizo a gravação da minha voz

---

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários