



Universidade Federal da Paraíba

Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social (PPgPS)

***“Eu sou antes de mais nada uma psicóloga”*: Trabalho e desenvolvimento adulto de
psicólogas do Sistema Nacional de Emprego**

Linha: Psicologia Social do Desenvolvimento

**Núcleo de Pesquisas e Estudos sobre o Desenvolvimento da Infância e
Adolescência (NUPEDIA/UFPB)**

Orientadora Prof^a Dr^a Maria de Fátima Pereira Alberto

Coorientadora Prof^a Dr^a Manuella Castelo Branco Pessoa

Mestranda Melyssa Thaís Rodrigues da Silva

João Pessoa/PB

2025

***“Eu sou antes de mais nada uma psicóloga”*: Trabalho e desenvolvimento adulto de psicólogas do Sistema Nacional de Emprego**

Melyssa Thaís Rodrigues da Silva

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal da Paraíba, para obtenção do título de Mestre em Psicologia Social, sob a orientação da Prof^a Dr^a Maria de Fátima Pereira Alberto e da Prof^a Dr^a Manuella Castelo Branco Pessoa.

João Pessoa

2025

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S586e Silva, Melyssa Thaís Rodrigues da.

"Eu sou antes de mais nada uma psicóloga" : trabalho e desenvolvimento adulto de psicólogas do Sistema Nacional de Emprego / Melyssa Thaís Rodrigues da Silva. - João Pessoa, 2025.

94 f.

Orientação: Maria de Fátima Pereira Alberto.
Coorientação: Manuella Castelo Branco Pessoa.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCHLA.

1. Psicologia do desenvolvimento. 2. Política pública. 3. Clínica do trabalho. 4. Trabalho. 5. SINE. I. Alberto, Maria de Fátima Pereira. II. Pessoa, Manuella Castelo Branco. III. Título.

UFPB/BC

CDU 159.922(043)



ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

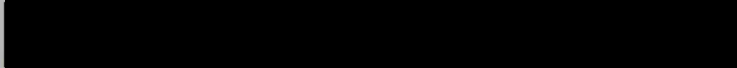
Aos vinte e um dias do mês de março de dois mil e vinte e cinco, de modo presencial na Sala 510 PPGPS- CCHLA, reuniram-se em solenidade pública os membros da comissão designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social (CCHLA/UFPB), para a defesa de Dissertação da aluna **MELYSSA THAIS RODRIGUES DA SILVA**– mat. 20231010547 (orientando(a), UFPB, CPF: 113.446.474-64). Foram componentes da banca examinadora: Prof.^(a) Dr.^(a) **MARIA DE FATIMA PEREIRA ALBERTO** (UFPB, Orientador, CPF: 325.180.214-34), Prof.^(a) Dr.^(a) **TATIANA DE LUCENA TORRES** (UFPB, Membro Interno ao Programa, CPF: 028.034.344-23), Prof.^(a) Dr.^(a) **DENISE PEREIRA DOS SANTOS** (UFPB, Membro Externo ao programa, CPF: 051.521.224-56) e Prof.^(a) Dr.^(a) **MANUELLA CASTELO BRANCO PESSOA** (UFPB, Membro Externo ao Programa, CPF: 072.502.624-32). Na cerimônia compareceram, além do(a) examinado(a), alunos de pós-graduação, representantes dos corpos docente e discente da Universidade Federal da Paraíba e interessados em geral. Dando início aos trabalhos, o(a) presidente da banca, Prof.^(a) Dr.^(a) **MARIA DE FATIMA PEREIRA ALBERTO**, após declarar o objetivo da reunião, apresentou o(a) examinado(a) **MELYSSA THAIS RODRIGUES DA SILVA** e, em seguida, concedeu-lhe a palavra para que discorresse sobre seu trabalho, intitulado: “TRABALHO E DESENVOLVIMENTO PSÍQUICO ADULTO: A CONSTRUÇÃO DO GÊNERO PROFISSIONAL DA PSICOLOGIA NA ATUAÇÃO NO SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO”. Passando então ao aludido tema, a aluna foi, em seguida, arguida pelos examinadores na forma regimental. Ato contínuo, passou a comissão, em secreto, a proceder a avaliação e julgamento do trabalho, concluindo por atribuir-lhe o conceito de “**APROVADO**”, o qual foi proclamado pelo(a) presidente da banca, logo que retornou ao recinto da solenidade pública. Nada mais havendo a tratar, eu, **Júlio Rique Neto**, Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da UFPB, lavrei a presente ata, que depois de lida e aprovada por todos assino juntamente com os membros da banca. João Pessoa, 21 de março de 2025.


Prof.^(a) Dr.^(a) **MARIA DE FATIMA PEREIRA ALBERTO**


Prof.^(a) Dr.^(a) **TATIANA DE LUCENA TORRES**


Prof.^(a) Dr.^(a) **DENISE PEREIRA DOS SANTOS**


Prof.^(a) Dr.^(a) **MANUELLA CASTELO BRANCO PESSOA**


Prof. Dr. **JULIO RIQUE NETO**
Coordenador do PPGPS

Dedico esse trabalho a minha vó laize, que me amava e isso foi suficiente.

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Deus, que tinha um plano para mim diferente do meu, e me permitiu ter uma felicidade que eu não poderia dimensionar. Aos meus pais, Márcia e Tony, que sempre acreditaram na educação e se esforçaram para que eu tivesse o que fosse preciso para conseguir chegar aqui. Ao meu irmão, Vitor, meu primeiro amigo, na porta de quem eu bati muitas vezes para falar das minhas várias descobertas sobre a psicologia mesmo sabendo que ele não ia entender.

A minha vó laize, que faleceu antes de poder ver tudo que me ajudou a construir, que não entendia as coisas que eu fazia e perguntava se eu ia pra escola durante toda a minha graduação, mas acreditava em mim e me amava, e essa é a razão de eu também acreditar.

Agradeço ao meu grupinho da graduação Gabi e Alana, com quem ainda tenho o prazer de compartilhar as boas notícias da vida, mesmo à distância. Ao meu amigo Glaydson, que chamo carinhosamente de “meu secretário”, pois desde o primeiro período me ajuda a ler editais e resolver burocracias, com quem há 7 anos eu compartilho a paixão pelo desenvolvimento humano, a vida nas suas diversas nuances e os álbuns do *Cage the elephant*.

Obrigada a minha gêmea de outra mãe, Manuele, por compartilhar os neurônios comigo, e por ter ido comigo na primeira visita desta pesquisa. Obrigada a Ayza, minha amiga do mestrado, com quem tenho aprendido as magias da vida adulta, que me acolheu em um momento difícil e me ensinou a gostar de praia. Agradeço também ao meu improvável amigo Matheus Barbosa, que sempre tenta me convencer de que mestrado é tão bom quanto CLT e que eu não estou atrasada na vida. E muito obrigada a Bruna, por ter me ouvido e me acolhido nos desesperos do mestrado e nas besteiras da vida.

Não tenho palavras para agradecer a Alessandra, Alê, agora Dr, Alê. Nunca imaginei encontrar em uma mulher nascida do outro lado do país uma amiga tão querida, uma irmã, um apoio, um consolo e junto de tudo isso, uma pessoa que é uma imensa alegria na minha vida.

As palavras que você me disse quando comecei o mestrado lá atrás, me consolaram durante todo esse processo. Muito obrigada por me permitir ser eu, sem me sentir incômoda.

Agradeço também a Mayara e Ludwig por me incluírem no grupo de estudo para a prova de seleção, e pelas aulas que me ajudaram a passar nas provas. Aos meus companheiros de orientação Matheus Castelliano e Lígia, e aos colegas de turma do mestrado Dhara e Lucas, pelas trocas e por tornarem esse processo mais leve.

Sou muito grata pela passagem da professora Thaís (o) Máximo na minha jornada, que deixou uma marca permanente na minha história profissional quando me disse que quando a psicologia se nega a assumir alguma área, outros profissionais vão lá e fazem e a gente não pode reclamar. E isso me dá coragem todas as vezes que como psicóloga, eu preciso entrar em um campo novo. A sua energia e criatividade me ajudaram a não temer o trabalho.

Minha imensa gratidão a professora Fátima, que eu conhecia e admirava da sala de aula, de quem agora eu gosto como pessoa, como gente. Fatinha muito obrigada por todas as risadas e palavras de ânimo. Não posso deixar de fora minha nova amiga de mangabeira, e também componente da minha banca, Denise. Muito obrigada por me apresentar tantas perspectivas e por me mostrar que a vida que eu quero é possível.

Agradeço a todas as participantes dessa pesquisa, que dispuseram de seu tempo e sua boa vontade, e a todas as pessoas que intermediaram o processo para que eu chegasse à unidade da pesquisa. Mas agradeço em especial a Tereza, a participante que recebeu esse codinome por causa da determinação da Tereza Batista, do Jorge Amado. Durante a entrevista ela disse: *“eu saio, assim, como toda universitária lisa, eu saio direto para o trabalho e para o mercado, então eu nunca consegui voltar. [...]então assim, eu nunca tive, por exemplo, um convite para fazer, para falar da minha prática profissional para algum trabalho, né, dentro da universidade.”*. Das muitas vezes que não encontrei sentido no meu trabalho, pensei nessa fala. E fico feliz por ter sido “criada” em um núcleo, o NUPEDIA, que valoriza tanto o trabalho de

quem está na prática, e de agora poder através dessa pesquisa abrir espaço para alguém que queira falar.

Por fim, um obrigada cheio de amor para minha orientadora, *mi jefa* Dr^a Manu. Estamos há muitos anos compartilhando o trabalho, a vida e as muitas mudanças sem perder o tom. Muito obrigada pelos bolos de aniversário, pelo apoio e pela confiança. A maioria das coisas que você faz por mim vão muito além do seu trabalho, e esse amor e cuidado me encanta (em português e em espanhol). *Muchas gracias* por tudo *cariño*.

Agradeço a CAPES pelo apoio financeiro, que permitiu a realização deste mestrado.

Resumo

Esta dissertação teve como objetivo analisar a produção do gênero profissional das/dos profissionais da psicologia como técnicas do SINE de uma cidade do nordeste. Nos últimos anos observa-se uma evolução da psicologia do desenvolvimento, especialmente na Psicologia Histórico-Cultural (PHC), na tentativa de compreender o desenvolvimento humano ao longo da vida, influenciado por signos culturais e atividades-guia, como o trabalho. Para realizar esta pesquisa, foi utilizado o aporte teórico da Psicologia Histórico-Cultural, e da Clínica da Atividade. A pesquisa se justifica com base na falta de regulamentação para a atuação da psicologia nos postos do SINE, apesar da presença consolidada em áreas relacionadas e regulamentadas pelo Conselho Federal de Psicologia. A metodologia utilizada foi a realização de entrevistas individuais, e observações participantes, gerando a produção de diários de campo. Os dados foram analisados com auxílio do software MaxQDA. Os resultados dessa dissertação foram organizados em formato de artigos, sendo eles: Atuação da psicologia no Sistema Nacional de Emprego, onde encontrou-se a atuação da psicologia, destacando-se na orientação profissional e a intermediação de mão-de-obra; O trabalho desenvolve? Trajetórias de trabalho e qualificação de psicólogas(os) do SINE, desenvolvendo a ideia de que os espaços de trabalho, reais e concretos, engendraram a partir da atividade o desenvolvimento dessas profissionais; e Gênero Profissional e Estilização na atuação de psicólogas do trabalho no SINE: aproximações a partir da Clínica da Atividade, onde constatou-se que há um gênero profissional razoavelmente estável, e o processo de estilização dá vida a um sub gênero profissional que seria a atuação da psicologia do trabalho e organizações dentro da política pública. Por fim, a psicologia tem contribuído com o espaço do SINE por meio de uma atuação ligada a uma perspectiva social, apresentando ainda potencial para uma maior atuação nesses espaços. Conclui-se essa dissertação com uma perspectiva ampliada da atuação da psicologia no SINE, consolidando um lugar muitas vezes questionado como campo do saber psicológico.

Palavras-chave: Psicologia do Desenvolvimento; Política Pública; Clínica do Trabalho; Trabalho; SINE.

Abstract

This dissertation aimed to analyze the production of the professional genre of psychology professionals working as SINE (National Employment System) technicians in a city in the Northeast. In recent years, there has been an evolution in developmental psychology, especially in Cultural-Historical Psychology (CHP), which seeks to understand human development throughout life, influenced by cultural signs and guiding activities such as work. To conduct this research, the theoretical framework of Cultural-Historical Psychology and the Clinic of Activity was used. The research is justified by the lack of regulation for the practice of psychology in SINE offices, despite its established presence in related areas regulated by the Federal Council of Psychology. The methodology involved conducting individual interviews and participant observations, resulting in the production of field diaries. The data were analyzed using the MaxQDA software. The results of this dissertation were organized into articles: The Role of Psychology in the National Employment System, which found that psychology plays a significant role in career guidance and labor intermediation; Does Work Develop? Work Trajectories and Qualifications of SINE Psychologists, which develops the idea that real and concrete workspaces generate professional development through activity; and Professional Genre and Stylization in the Work of SINE Psychologists: Approaches from the Clinic of Activity, which found that there is a reasonably stable professional genre, and the stylization process gives rise to a sub-genre related to work and organizational psychology within public policy. Finally, psychology has contributed to the SINE space through a practice linked to a social perspective, with the potential for greater involvement in these settings. This dissertation concludes with an expanded perspective on the role of psychology in SINE, consolidating a field that is often questioned as part of psychological knowledge.

Keywords: Public Policy; Psychology, Developmental; Work Clinics; Work; SINE.

Resumén

Esta disertación tuvo como objetivo analizar la producción del género profesional de los/as profesionales de la psicología que trabajan como técnicos del SINE (Sistema Nacional de Empleo) en una ciudad del noreste. En los últimos años, ha habido una evolución en la psicología del desarrollo, especialmente en la Psicología Histórico-Cultural (PHC), que busca comprender el desarrollo humano a lo largo de la vida, influenciado por signos culturales y actividades guía, como el trabajo. Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó el marco teórico de la Psicología Histórico-Cultural y la Clínica de la Actividad. La investigación se justifica por la falta de regulación para la práctica de la psicología en las oficinas del SINE, a pesar de su presencia consolidada en áreas relacionadas y reguladas por el Consejo Federal de Psicología. La metodología utilizada incluyó la realización de entrevistas individuales y observaciones participantes, lo que generó la producción de diarios de campo. Los datos fueron analizados con la ayuda del software MaxQDA. Los resultados de esta disertación se organizaron en formato de artículos: El Rol de la Psicología en el Sistema Nacional de Empleo, donde se encontró que la psicología desempeña un papel destacado en la orientación profesional y la intermediación laboral; ¿El Trabajo Desarrolla? Trayectorias Laborales y Cualificación de Psicólogos/as del SINE, que desarrolla la idea de que los espacios de trabajo reales y concretos generan el desarrollo de estos/as profesionales a través de la actividad; y Género Profesional y Estilización en la Actuación de Psicólogos/as del Trabajo en el SINE: Aproximaciones desde la Clínica de la Actividad, donde se constató que existe un género profesional relativamente estable, y el proceso de estilización da lugar a un subgénero profesional relacionado con la psicología del trabajo y las organizaciones dentro de la política pública. Finalmente, la psicología ha contribuido al espacio del SINE a través de una actuación vinculada a una perspectiva social, con potencial para una mayor participación en estos

espacios. Esta disertación concluye con una perspectiva ampliada sobre el papel de la psicología en el SINE, consolidando un campo que a menudo se cuestiona como parte del saber psicológico.

Palabras Clave: Política Pública; Psicología del Desarrollo; Clínica del Trabajo; Trabajo; SINE.

Sumário

Introdução	13
Capítulo 1	22
Artigo 1: Atuação da psicologia no Sistema Nacional de Emprego	22
Introdução	22
Percurso Metodológico	30
Resultados e discussão	32
Considerações finais	44
Referências.....	45
Capítulo 2.....	50
Artigo 2: O trabalho desenvolve? Trajetórias de trabalho e qualificação de psicólogas(os) do SINE.....	50
Introdução	50
Metodologia	54
Resultados e Discussão	57
Considerações Finais	67
Referências.....	69
Capítulo 3.....	71
Artigo 3: Gênero Profissional e Estilização na atuação de psicólogas do trabalho no SINE: aproximações a partir da Clínica da Atividade	71
Resumo	71
Introdução	71
Metodologia	76
Resultados e Discussão	77
Considerações Finais	84
Referências.....	85
Considerações Finais	88
Referências.....	92

Introdução

A Constituição Federal de 1988, no artigo 6º estabelece o trabalho como direito social. Em 2011 a promoção da integração ao mercado de trabalho foi incluída como um dos objetivos da Lei Orgânica da Assistência Social (Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993) através da Lei nº 12.435. Antes disso, houve outros marcos importantes na legislação trabalhista do Brasil: a criação do Ministério do Trabalho em 1930, a Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943, o Sistema Nacional de Empregos em 1975, e o Programa Seguro- Desemprego em 1986.

Respondendo à Convenção 88 da Organização Internacional do Trabalho, que acordou a criação e manutenção de um serviço de emprego público e gratuito, destaca-se aqui o Sistema Nacional de Empregos (SINE), designado inicialmente por meio do Decreto 76.403/1975, e posteriormente alterado pela Lei 13.667/2018. O SINE deve fornecer serviços de intermediação de mão-de-obra, orientação profissional, qualificação profissional e geração de informações sobre o mercado de trabalho.

Com a promulgação da Lei 7.998/1990 as ações do SINE começaram a ser percebidas como integrantes do Programa do Seguro-Desemprego. O Manual para os postos de atendimento - Gestão do SINE (MTPS, 2016), aponta além dos serviços já citados, os seguintes: Habilitação ao seguro-desemprego; Encaminhamento para qualificação profissional; Fomento ao Empreendedorismo e à Economia Solidária; e Emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social.

A literatura relacionada ao tema, revela estudos principalmente na perspectiva da economia, encontrados em maior concentração no repositório de conhecimento do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, como os artigos: *Panorama Recente do Sistema Nacional de Emprego: Uma Análise da Infraestrutura e dos Aparatos Burocráticos da Política de Emprego e Renda no Brasil* (Júnior, 2023) e *O Impacto do Sine no Mercado de Trabalho* (Cravo et al, 2018). Além desses é possível encontrar materiais nas áreas de avaliação e monitoramento:

Análise de indicadores do Sistema Nacional de Emprego (Menezes, 2023); Direito: A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado do Trabalho no Brasil: Em Busca da Efetividade das Agências do Sistema Nacional de Emprego (Silva, Silva & Resende, 2018); Administração: Sistema nacional de emprego na Bahia: funcionamento, resultados e limitações (Barros 2007); e psicologia: A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego (Hammes & Nuernberg, 2015).

Percebeu-se a partir daí que as pesquisas sobre o SINE frequentemente abordam indicadores de colocação e questões mais voltadas à relação do equipamento com o mercado de trabalho, e não a questão das/os técnicas/os que atuam no equipamento. Deixando espaço para indagações sobre quais profissões ocupam esses postos de modo geral, e especificamente para essa dissertação, como a psicologia ocupa esse espaço.

Indo além da justificativa teórica, convoca-se aqui também a experiência da presente autora. Durante a graduação em psicologia tive a oportunidade de realizar pesquisas de iniciação científica e estágio nas unidades municipal em João Pessoa e estadual do SINE na Paraíba, aproximando-me de trabalhadores e usuários em diferentes níveis e ações da execução da política. Ao longo desse período do estágio, não havia profissionais da psicologia atuando nos postos. Diante disso, foi possível notar um potente espaço para a práxis da psicologia do trabalho tanto no sentido da concepção de ações, como no contato com as empresas na intermediação de mão de obra.

Além disso, destaca-se a possibilidade de atuação junto a orientação profissional, principalmente para o público jovem em busca do primeiro emprego ou trabalhadores/as em processo de retomada ao mercado de trabalho depois de algum tempo e/ou mudança de profissão. As questões do cotidiano relacionadas à gestão, como avaliação interna de processos

e ações de saúde do trabalhador para os funcionários dos postos, também se mostraram uma prática possível para a atuação da psicóloga/o.

Assim, a maior parte das atividades anteriormente citadas são, há bastante tempo, espaço consolidado de atuação da psicologia (CFP, 2024), posto isso já possuímos aporte teórico e prático para execução de tais ações. Não seria necessário aqui criar uma atividade de trabalho para as/os psicólogas/os nos postos do SINE, dado que esse espaço, em termos de necessidade, já existe, além do saber-fazer para executá-la. A própria Cartilha para Orientação Profissional nos Postos de Atendimento do SINE (MTPS, 2016) faz referência sobre a atuação da psicologia no caso de postos de maior porte, na função de formadores para a orientação profissional.

Em buscas nas bases Scielo, Pepsic e ainda no Google Acadêmico, foi possível acessar relatos de experiências que apontam a atuação da psicologia em postos do SINE. Estas estavam voltadas para ações desenvolvidas no SINE como lócus, e não na atuação das/os psicólogas/os enquanto técnicas/os de referência da política. Um tema recorrente é a atuação da psicologia junto a trabalhadores/as desempregados/as e suas vivências em diferentes perspectivas (Bendassoli, Coelho-Lima, Carlotto, Nussle & Ferreira, 2015; Cardoso, 2004; Caldana & Figueiredo, 2002; Monteiro, Pesenti, Maus, Bottega & Machado, 2008; Schlindwein et al, 2021).

Dentre as produções acessadas, apenas uma fazia menção a atividade de trabalho da psicologia a partir de um setor dentro do próprio SINE, o artigo A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego, de Hammes e Nuernberg (2015). O artigo relata ações desenvolvidas pelo Serviço de Atendimento Psicossocial do SINE de Florianópolis, um setor que conta com a parceria da psicologia com o serviço social. Algumas das ações citadas como trabalho desse setor, visando a inclusão de Pessoas com deficiências (PCDs) no mercado de trabalho, foram:

Capacitação dos servidores do SINE para o atendimento a pessoas com deficiência; Sensibilização das empresas; e Atendimento e encaminhamento dos trabalhadores com deficiência ao mercado de trabalho. Tais ações ratificam o que vem sendo dito sobre como a ação da psicologia no espaço do SINE deve promover mudanças na realidade do trabalho.

Em Coelho- Lima (2020) são encontrados dados semelhantes aos mencionados acima, em relação às produções sobre essas atuações. O autor cita algumas frentes de trabalho possíveis na políticas sociais de trabalho, sendo elas: o Apoio Psicossocial, voltado a atuação com os/as trabalhadores/as desempregados/as ou em busca do primeiro emprego, ou ainda em mudança profissional; a Orientação Profissional, direcionada em elaborar com os/as trabalhadores/as, as possíveis trajetórias que podem seguir no mundo do trabalho; e a Conscientização sobre o Mundo do Trabalho, visando situar o/a trabalhador/a de que muitas problemáticas do mercado de trabalho são da esfera coletiva, promovendo um pensamento crítico e um/a trabalhador/a mais ativo/a diante das situações de exploração.

Reconhecemos que cada realidade possui suas próprias demandas, e isso se aplica também ao caso dos SINEs. Muitas vezes a psicologia é chamada para atender solicitações pontuais ou “apagar incêndios”, mesmo diante de tantas outras possibilidades mais adequadas ao uso do conhecimento psicológico. No entanto, cabe pensar: o que é o elementar do trabalho da psicologia nos espaços do SINE? Quais as contribuições específicas da psicologia para esse local? E a partir de quais referências temos ocupado esses lugares? Como se produz o gênero profissional da psicologia dentro do Sistema Nacional de Emprego?

Diante disso, o objetivo geral desta dissertação é analisar a produção do gênero profissional das/dos profissionais da psicologia como técnicas/os em um centro de empregabilidade onde está alocado o SINE em uma capital do nordeste. Sendo os objetivos específicos:

- Caracterizar o perfil laboral as/os psicólogas/os que atuam nesse espaço;

- Identificar as principais ações da psicologia no serviço;
- Caracterizar o processo formativo e profissional das/os psicólogas/os;
- Analisar o processo de estilização a partir do gênero profissional.

Para embasar a pesquisa aqui proposta e fundamentar as análises, a Psicologia Histórico-Cultural foi convocada, a partir da sua concepção de periodização histórico-cultural do desenvolvimento psíquico que localiza o lugar do trabalho no desenvolvimento humano. Além disso, para estudar o trabalho como ação realizada pelas/os psicólogas/os do SINE, optou-se pelo uso da Clínica da Atividade.

A Psicologia Histórico-cultural entende o psiquismo humano como sendo de natureza social, e tem por principais autores os soviéticos Vigotski, Leontiev e Luria. Martins, Abrantes e Facci (2020) afirmam que o desenvolvimento é um produto histórico social e nessa condição é dependente da *atividade*, que é o modo pelo qual sujeito e objeto se relacionam, sendo assim, para compreender o desenvolvimento psicológico ele deve ser analisado na dinâmica e no processo que o institui, sendo este marcado por rupturas e continuidades.

Baseado nessas premissas convoca-se o conceito de *atividade-guia*, como aquela que a partir de bases sociais concretas fornece direção cultural ao desenvolvimento psíquico do nascimento à velhice, transformando as funções psíquicas orgânicas em funções engendradas pela apropriação da cultura (Martins, Abrantes & Facci, 2020).

O trabalho, nas perspectivas marxistas e da Psicologia Histórico-cultural (PHC) é entendido, em sua essência ontológica “como atividade teleológica por meio do qual o homem transforma intencional e conscientemente a realidade produz conhecimento sobre ela, desenvolve (coletivamente) novas capacidades, forças e necessidades” (Pasqualini, 2020, p.86). Para que esse trabalho atinja seu objetivo de desenvolvimento são necessários complexos processos de apropriação e objetivação da cultura, que vão acontecendo na trajetória de vida

do sujeito, situando-se em períodos determinados do desenvolvimento de cada um (Pasqualini, 2020).

É a partir da perspectiva da PHC que a Clínica da Atividade compreende o lugar do trabalho e do desenvolvimento humano. Pinheiro et al. (2016) explicam a Clínica da Atividade como uma das escolas francesas de análise e intervenção no trabalho, onde se destacam as interpretações da lacuna que existe entre as determinações das organizações de trabalho e como o trabalhador realmente faz o trabalho acontecer, o real da atividade.

Refletindo sobre a questão do gênero profissional, tem-se que o gênero, em Clot (2014), é onde se organiza a resposta genérica da profissão, situação que só existe por ocasião do trabalho coletivo, onde o gênero toma forma. Trata-se da ponte entre o passado e o presente, que não é de ninguém e é de todos ao mesmo tempo, em uma só história.

É a parte do trabalho onde estão as referências de estratégias de casos similares, onde se pode buscar e contribuir com a construção destas. No gênero, os trabalhadores são unidos pelas condições reais, pelo que reconhecem e esperam daquele ofício, dentro de um meio comum, de forma econômica e de forma tácita. Tomando posse desse gênero profissional, o sujeito em ação o estiliza.

O estilo é aquilo de pessoal, individual, subjetivo que há no ofício. Apreendendo o gênero, o sujeito o renova através da estilização. Clot (2014) destaca que “o estilo é a liberdade que se pode tomar com o gênero” (p.3). Através de mediadores do gênero profissional, a partir de uma história, ferramentas e jeitos de fazer construídos coletivamente de uma profissão, o trabalhador encontra suporte para desenvolver-se a si, para agir. A vitalidade do gênero se conserva no movimento da estilização. Já o trabalhar é a apropriação e uso dessas ferramentas pelo sujeito de maneira ao mesmo tempo individual e coletiva. Ao acessar essas ferramentas e seus usos, acessamos as competências desenvolvidas pelas/as psicólogas/os desse espaço de atuação.

Em uma articulação com a PHC, Dantas et al. (2016) indicam que ao tratar das competências, tem-se:

a inteligência prática das situações circunstanciais, para as quais as interlocuções e o contexto micro cultural circunjacente [...] e contexto cultural mais amplo (como no caso do gênero profissional) têm papel igualmente constitutivo na explicação da gênese e poder pragmático das competências humanas. (p.91)

Partindo dessas bases teóricas, e tendo os objetivos desta dissertação como eixos orientadores, a metodologia deste trabalho foi delineada. Realizou-se um estudo do tipo exploratório descritivo, de natureza qualitativa. Buscou alinhar-se a uma perspectiva na qual o desenvolvimento é objeto e método, um método onde o sujeito se depara com suas capacidades enquanto se examina diante do que faz em situação de trabalho (Clot, 2010).

O lócus da pesquisa foi uma unidade municipal do Sistema Nacional de Emprego, localizado em uma das capitais do nordeste. Demais dados serão omitidos aqui visando manter o sigilo das participantes. Ele está subsidiado por uma secretaria que aloca conjuntamente questões de trabalho e da assistência social. A existência desse SINE se viabiliza na parceria junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O local possui psicólogas/os no seu corpo técnico. A escolha se deu pela sua inscrição em uma secretaria de assistência social e trabalho, se aproximando da concepção social pretendida nesta pesquisa de trabalho como desenvolvimento social, e possuem psicólogas/os.

Foram cumpridas todas as normas do Comitê de Ética, realizando todos os passos determinados pela Resolução N° 466/2012 do Ministério da Saúde (MS, 2012), tendo como CAAE: 76379223.0.0000.5188. Participaram da pesquisa psicólogas e psicólogos que atuam no SINE em uma capital do nordeste. Realizou-se entrevistas individuais semiestruturadas, de maneira presencial e remota via *Google Meet*, gravadas com o consentimento dos participantes.

Foram feitas duas visitas ao SINE estudado onde foi possível conhecer a equipe, me apresentar e apresentar a pesquisa. Além das autorizações pertinentes, conversou-se com a gestão sobre a pesquisa, que despertou o interesse e contribuiu para facilitar a realização da pesquisa. Um membro da equipe técnica fez uma apresentação do prédio e dos setores e funcionamento desse equipamento, visto que ele comporta mais serviços do que o modelo obrigatório designado pelas cartilhas.

Após essa ambientação, realizou-se uma outra visita para realizar a coleta das entrevistas, em que passei os dias junto com as psicólogas e alguns técnicos. A equipe disponibilizou uma sala para que as entrevistas fossem gravadas de maneira sigilosa. Uma das psicólogas estava ausente e por isso foi entrevistada posteriormente via google Meet, e uma outra psicóloga que atua no segundo equipamento estava de férias, mas aceitou ser entrevistada de forma online também. As entrevistas duraram entre 40 minutos e uma hora.

Após isto as entrevistas foram transcritas e analisadas com auxílio do software MaxQDA. O MAXQDA (<https://www.maxqda.com/pt>) trata-se de um software para a análise de dados acadêmicos do tipo qualitativo, e métodos mistos de pesquisa que auxilia a análise de dados não estruturados, do tipo análise de conteúdo, entrevistas, grupos focais e outros. Por uma questão de sigilo foram atribuídos nomes fictícios aos participantes, retirados das obras do escritor Jorge Amado.

Os resultados dessa dissertação são provenientes das mesmas entrevistas, cujos resultados foram organizados a partir dos diferentes objetivos específicos, em formato de artigos. O Capítulo 1: *Ações da psicologia nas políticas de trabalho, emprego e renda*, teve como objetivo analisar as ações que vêm sendo realizadas pela psicologia no Sistema Nacional de Emprego (SINE) em um posto localizado em uma das capitais do nordeste.

O Capítulo 2: *O trabalho desenvolve? Trajetórias de trabalho e qualificação de psicólogas(os) do SINE*, cujo objetivo foi analisar o desenvolvimento a partir do trabalho,

considerando as trajetórias profissionais das psicólogas de um Sistema Nacional de Emprego (SINE). E o capítulo 3: *A produção do gênero profissional das psicólogas (os) de um SINE*, que teve como objetivo analisar a produção do gênero e estilo profissional das/os psicólogas/os como técnicas/os da política de empregabilidade. Ao final do texto, são tecidas considerações finais acerca dos processos de pesquisa, dos resultados e do seu impacto social e científico.

Capítulo 1

Artigo 1: Atuação da psicologia no Sistema Nacional de Emprego

Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar as ações que vêm sendo realizadas pela psicologia no Sistema Nacional de Emprego (SINE) em um posto localizado em uma das capitais do nordeste. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 5 psicólogas e 2 psicólogos, analisadas a partir do MaxQDA. Foi possível categorizar as informações em 3 códigos: Caracterização, Importância da Psicologia no Serviço e Ações desenvolvidas. A psicologia encontrou um espaço de contribuição a partir de diversas ferramentas, potencializando a concepção das profissionais em relação a atuação em uma perspectiva social e de promoção da inserção no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Política Pública; SINE; Psicologia Social.

Introdução

Este artigo tem como objetivo analisar as ações que vêm sendo realizadas pela psicologia no Sistema Nacional de Emprego (SINE) em uma capital do nordeste. Posicionando-se aqui por uma psicologia do trabalho crítica e próxima a realidade de quem trabalha, acreditando no potencial de contribuir de forma substancial para as práticas em políticas públicas.

Na Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 6º, o trabalho foi estabelecido como um direito social, devendo ter o Estado como seu garantidor utilizando-se de ferramentas para sua efetivação, a exemplo, as políticas públicas. Em 2011 a promoção da integração ao mercado de trabalho foi incluída como um dos objetivos da Lei Orgânica da Assistência Social, a LOAS (Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993), através da Lei nº 12.435.

Mesmo antes desses marcos, em 1975, o Brasil havia criado, por meio do Decreto 76.403/1975 (posteriormente alterado pela Lei 13.667/2018), o Sistema Nacional de Empregos (SINE). O SINE é um serviço gratuito de intermediação de mão de obra, que visa facilitar o contato entre empregadores e trabalhadores. Esse dispositivo funciona através de parcerias entre o Ministério do Trabalho e governos estaduais e municipais, podendo estar sob a responsabilidade de diferentes secretarias.

Segundo o Manual para os postos de atendimento - Gestão do SINE (MTPS, 2016), devem ser oferecidos os seguintes serviços: Intermediação de mão de obra; Orientação profissional; Habilitação ao seguro-desemprego; Encaminhamento para qualificação profissional; Fomento ao Empreendedorismo e à Economia Solidária; e Emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social.

A Cartilha para Orientação Profissional nos Postos de Atendimento do SINE (MTPS, 2016) menciona a atuação da psicologia em postos de grande e médio porte (unidades que possuem pelo menos 70 atendimentos por dia), destacando sua função como formadora na orientação profissional (OP). Para além da OP, entende-se que há espaço para a psicologia em outros serviços do SINE, como a intermediação de mão de obra e o encaminhamento para a qualificação profissional. Na intenção de contribuir com esse lugar de atuação da psicologia nas políticas públicas, propõe-se neste artigo aproximar teoria e prática, explorando os aspectos das cartilhas que orientam a atuação no SINE, pertinentes à ação da psicologia.

A literatura aborda elementos referentes à caracterização da prática psi nesse âmbito, e seus desafios. A exemplo, o trabalho de Hammes e Nuernberg (2015), relata ações desenvolvidas pelo Serviço de Atendimento Psicossocial do SINE de Florianópolis, um setor que conta com a parceria da psicologia com o serviço social. Algumas das ações citadas como trabalho desse setor, visando a inclusão de Pessoas com deficiências (PCDs) no mercado de trabalho, foram: Capacitação dos servidores do SINE para o atendimento a pessoas com

deficiência; Sensibilização das empresas; e Atendimento e encaminhamento dos trabalhadores com deficiência ao mercado de trabalho.

Coelho-Lima (2020), denuncia a baixa produção em relação à atuação direta da psicologia no SINE. O autor aponta algumas frentes de trabalho possíveis na políticas sociais de trabalho, sendo elas: o Apoio Psicossocial, voltado a atuação com os/as trabalhadores/as desempregados/as ou em busca do primeiro emprego, ou ainda em mudança profissional; a Orientação Profissional, direcionada em elaborar com os/as trabalhadores/as, as possíveis trajetórias que podem seguir no mundo do trabalho; e a Conscientização sobre o Mundo do Trabalho, visando situar o/a trabalhador/a de que muitas problemáticas do mercado de trabalho são da esfera coletiva, promovendo um pensamento crítico e um/a trabalhador/a mais ativo/a diante das situações de exploração.

Políticas de trabalho, emprego e renda, como o SINE, são majoritariamente acessadas pelas camadas mais pobres da população. Silva e Carvalhaes (2016) defendem que na atuação em equipamentos que essas populações acessam, é necessário reconhecer os sujeitos como atores sua história e agente de transformação do seu modo de vida, colocando sobre a prática psi a necessidade de reflexão teórica e vivencial, em relação à cultura e modos de vida das classes empobrecidas sem pensar esses sujeitos como inferiores.

Entende-se que cada realidade possui suas próprias demandas, e isso se aplica também ao caso dos SINEs. Muitas vezes a psicologia é chamada para atender solicitações pontuais ou apagar incêndios, mesmo diante de tantas outras possibilidades mais adequadas de atuação. No entanto, cabe pensar: Qual é o trabalho da psicologia nos espaços do SINE? Quais as contribuições específicas da psicologia para esse equipamento? E a partir de quais referências tem-se ocupado esses lugares?

Para orientar o trabalho nos postos do Sistema Nacional de Empregos, entre 2015 e 2017 foram lançadas diferentes cartilhas buscando abranger as atividades executadas e os

públicos atendidos pelo SINE. O Ministério do Trabalho e Previdência Social lançou no ano de 2015 a cartilha *Conectando Trabalhadores E Empregadores - Cartilha para o Atendimento de Intermediação de Mão de Obra, Seguro-Desemprego e Qualificação Profissional*, e em 2016 mais duas: *Orientando Trabalhadores Para O Mercado De Trabalho - Cartilha para a Orientação Profissional nos Postos de Atendimento do SINE*, e *Gestão do SINE - Manual para os postos de atendimento*. Em 2017, sob a denominação de Ministério do Trabalho foi publicada a *Cartilha De Atendimento Ao Trabalhador Em Condições Vulneráveis no SINE*, juntamente com a *Cartilha de Atendimento para Trabalhadores Jovens no SINE*.

O material *Gestão do SINE - Manual para os postos de atendimento* (MTPS, 2016), tem foco em informações importantes para os gestores(as) dos postos e possui um conjunto básico de informações necessárias para a administração desses. Na *Cartilha de Atendimento para Trabalhadores Jovens no SINE* (MT, 2017) a ênfase está no grupo de trabalhadores(as) jovens, oferecendo um panorama do perfil dos/das jovens que acessam o serviço e um enfoque sobre questões de Contrato de Aprendizagem, Estágio, Elevação de escolaridade e outras pautas da juventude trabalhadora.

A *Conectando Trabalhadores E Empregadores - Cartilha para o Atendimento de Intermediação de Mão de Obra, Seguro-Desemprego e Qualificação Profissional* (MTPS, 2015) congrega os serviços oferecido pelo SINE de uma maneira mais geral, objetivando capacitar os técnicos dos postos a ofertarem um serviço padrão, com qualidade e da maneira mais breve possível. Um dos objetivos abordados pelo SINE, segundo a cartilha, são ações de fomento à economia, lugar que a psicologia vem ocupando na última década (Bogdanovicz, Moura & Cunha, 2014; Santos & Oliveira, 2015; Santo et al, 2016)

No tópico *Atendimento ao Empregador*, são descritos os processos de captação passiva e ativa. A captação passiva ocorre quando os empregadores tomam iniciativa de ofertar vagas de empregos através de visitas, contatos telefônicos, e-mails ou cadastro no portal Mais

Emprego. Já na captação ativa a iniciativa é tomada pelos postos de atendimento utilizando os diversos meios de contato para oferecer o serviço dos postos do SINE. Na hora de ofertar a vaga o captador deve orientar o empregador para que o perfil da vaga disponibilizada apresente informações sobre os conhecimentos e habilidades necessárias ao posto, desencorajando qualquer tipo de discriminação seja de raça/cor, idade ou gênero. O Sine pode oferecer também o serviço de pré-seleção realizada nos postos de atendimento, antes da seleção dos empregadores. Esse processo pode ser realizado por meio de análise curricular, entrevistas, individuais ou coletivas, entre outros métodos.

Entende-se a partir da Nota Técnica nº18/2024 do Conselho Federal de Psicologia, que dispõe sobre o escopo da atuação da(o) psicóloga(a) no campo das organizações e do trabalho, que as atividades apontados pela cartilha, citada no parágrafo anterior, ao abordar o tópico Atendimento ao Empregador, se caracterizam como espaço de atuação da psicologia, na subárea Psicologia das Organizações e Trabalho (PO&T), por sua relação com processos que têm como alvo os/as trabalhadores/as. Considera-se aqui que o trabalho precede as organizações, por isso, nesse texto será usada a nomenclatura PT&O, para se referir a esse campo. Nas atividades da Intermediação de Mão de Obra destaca-se a atuação da psicologia, em consonância com o disposto na nota técnica, nos processos de planejamento de processos seletivos, avaliação da efetividade dos processos de recrutamento e de seleção fornecidos, além de iniciativas de natureza educativa junto a empregadores. Pode-se ainda considerar outras atividades mediante demanda dos postos da política.

A cartilha Orientando Trabalhadores Para O Mercado De Trabalho - Cartilha para a Orientação Profissional nos Postos de Atendimento do SINE (MTPS, 2016), tem como objetivo propor ferramentas que permitam diagnosticar de maneira mais efetiva o perfil de trabalhadores e trabalhadoras, a fim de orientá-los da melhor maneira na procura de emprego. Esse material fornece importantes direcionamentos para a atuação da psicologia nesse espaço, contando

inclusive com várias experiências de programas de Orientação Profissional, que podem servir de referência para pensar esse fazer. Anexada à cartilha são oferecidas ferramentas para a OP como: Linha da vida, Lista de Interesses, Aptidões e Valores e modelos de currículo profissional.

Segundo a cartilha anteriormente citada, a “orientação profissional consiste em auxiliar uma pessoa com vistas à solução de problemas relacionados à escolha de uma profissão ou ao progresso profissional, levando em consideração as possibilidades de emprego no mercado de trabalho” (MTPS, 2016, p.12). São apontados como eixo de um programa de orientação profissional bem-sucedido: Entrevista, Teste Vocacional, Palestras Motivacionais e Oficinas. Além da indicação de que haja profissionais de psicologia pelo menos nos postos do SINE de grande porte, podem estar nessa equipe estagiários de Psicologia e outros profissionais com experiência em processos seletivos. Percebe-se que as cartilhas não apontam um referencial teórico para a atuação da psicologia na orientação profissional, no entanto, defende-se aqui uma orientação profissional feita a partir da Psicologia Histórico-cultural (PHC).

A Psicologia Histórico- Cultural, cujos principais expoentes são os soviéticos Vigotski, Leontiev e Luria, afirma a natureza social do psiquismo humano. Tais autores tomam o trabalho (atividade vital humana) como gênese do psiquismo complexo. Através da atividade de trabalho é que o ser humano se relaciona com a natureza, buscando satisfazer suas necessidades, tanto as prévias quanto as criadas nesse mesmo processo (Martins, 2013). A PHC por meio de um aporte materialista histórico-dialético, pauta o desenvolvimento psíquico como produto da apropriação de signos culturais (Martins, 2020), sendo ainda, guiado por uma atividade-guia ou dominante em cada período.

A atividade-guia na juventude é o trabalho junto às atividades formativas e profissionalizantes (Abrantes & Bulhões, 2020), na idade adulta ocorre o trânsito propriamente para a atividade de produção-social (Carvalho & Martins, 2020). O trabalho na PHC é “uma

atividade intencionalmente planejada, que possui caráter histórico, sendo que seu motivo, aquilo que estimula e orienta a atividade humana, advém da relação entre significado e sentido.” (Aita, Ricci & Tuleski, 2012, p.176). Dessa atividade, “resulta a própria construção do acervo humano-genérico que, em última instância, expressa o máximo alcance das capacidades humanas” (Carvalho & Martins, 2020, p. 268).

A concepção de atividade proposta pela psicologia a partir da Teoria da Atividade de Leontiev, e entendida como “uma relação entre o real, o realizado e a ação do sujeito sobre si, sobre o objeto e sobre o outro, que pressupõe desenvolvimentos possíveis e impossíveis” (Melo *et al*, 2018, p. 3), é apontada por Clot como ponto de partida do estudo da subjetividade humana (Melo *et al*, 2018). Sendo a atividade estruturante do conceito de trabalho, tem-se como condição fundamental para o bem-estar, a segurança e a eficácia no trabalho que haja participação dos trabalhadores para além de ações técnico produtivistas, focando-se em uma perspectiva de transformação dos contextos de trabalho (Melo *et al*, 2018), a partir de ações coletivas.

Considerando o trabalho na perspectiva da atividade apresentada até aqui, há uma distinção entre tarefa e atividade, sendo a primeira o que é determinado por quem prescreve o trabalho, pelas regras e a segunda aquilo que realmente se faz. E dentro do realizado, é importante considerar ainda aquilo que deixou de ser feito, mas que existe dentro do campo das possibilidades (Melo *et al*, 2018). Clot realça essa dimensão nomeando-a de real da atividade, que é “o que não se faz, o que se tenta fazer sem ser bem-sucedido - o drama dos fracassos - o que se desejaria ou poderia ter feito e o que se pensa ser capaz de fazer noutro lugar” (Clot, 2010, p. 104). Por isso, a atividade impedida também deve fazer parte das análises sobre o trabalho.

Visto o papel do trabalho para o desenvolvimento humano, a condução do processo pela psicologia adquire maior relevância. Arinelli (2017) ressalta, ao falar do processo de

orientação profissional com estudantes do ensino médio, que esse processo de reflexão sobre o trabalho pela ótica da PHC pode oferecer elementos para a promoção de uma situação social de desenvolvimento. Estende-se essa ideia ao espaço do SINE, considerando que tal política ao oferecer esse serviço, deve criar um espaço para refletir sobre o trabalho em suas diversas dimensões psíquicas, e considerando a realidade social concreta do trabalhador e da trabalhadora, o mercado de trabalho e as diferentes profissões, e o que isso significa para o sujeito.

São fornecidas ainda informações específicas sobre a orientação profissional para grupos específicos na Cartilha De Atendimento ao Trabalhador Em Condições Vulneráveis No SINE (MT, 2017). O objetivo dessa cartilha é fornecer informações sobre a intermediação para o trabalho para trabalhadores/as em condições vulneráveis. São considerados em situação de vulnerabilidade, segundo o material apresentado, trabalhadores e trabalhadoras que irão sofrer mais com as oscilações do mercado, que tem mais dificuldade de conseguir emprego e renda, e maior probabilidade de perder uma colocação no mercado de trabalho. Para além da condição de pobreza, outros marcadores sociais contribuem para a vulnerabilidade no trabalho, como ser mulher, jovem, trabalhador rural, pessoa com deficiência, imigrante ou refugiado, entre outras características individuais ou sociais.

Segundo a cartilha já citada, no acompanhamento a grupos vulneráveis as políticas de proteção ao trabalhador e ao trabalho devem almejar a construção de uma autonomia pessoal e social. Esse documento reforça o papel dos atendentes do SINE em não culpabilizar os/as trabalhadores/as que se encontram nessa situação, visto que dificilmente buscaram por isso. É apontada também a necessidade de articulação com outros órgãos que implementam políticas de equalização de oportunidades. Ressalta-se na Cartilha De Atendimento ao Trabalhador Em Condições Vulneráveis No SINE (MT, 2017), que existe um processo de subjetivação dessa vulnerabilidade a nível individual, especialmente em contextos de discriminação.

Esse apanhado de cartilhas e legislação, provoca reflexões em relação a como esses elementos têm sido colocados em prática, mas sobretudo, o que é possível de fazer, considerando todas as fragilidades apresentadas pela política e já apontadas na literatura. Nesse sentido, entende-se como pertinente indagar: Que tipo de ações que vêm sendo realizadas pela psicologia? Como estas ocorrem e quais seus propósitos?

Percurso Metodológico

Lócus

A pesquisa foi realizada em um equipamento de uma secretaria de assistência social ligado à promoção de empregabilidade e apoio ao empreendedorismo, que é conveniado ao Sistema Nacional de Empregos, e localiza-se no Nordeste. Além dos serviços do SINE previstos na cartilha, o equipamento oferece cursos de qualificação profissional e atendimento do serviço social. Foram acessados dois postos do mesmo equipamento, um deles localizado no centro da cidade pesquisada, e o outro na periferia.

Participantes

Para a seleção das (os) participantes, apresentou-se a pesquisa e fez-se o convite, os que tiveram interesse foram posteriormente entrevistados. Foram realizadas entrevistas com 5 psicólogas e 2 psicólogos, totalizando 7 pessoas. Para fins de generalização, ao se referir ao grupo, será utilizado o termo "psicólogas". As profissionais entrevistadas têm em média 5 anos de atuação na área, distribuídas nos serviços de intermediação de mão de obra (2 psicólogos/os) e Orientação profissional (5 psicólogas/os). Todas as (os) participantes são concursadas (os), e passaram pela atuação na assistência social antes de irem para a atuação nos equipamento responsáveis pela parte de empregabilidade e renda, nominados como pasta do trabalho

Instrumentos

Para a coleta de dados com as psicólogas, foi realizada uma entrevista semiestruturadas com perguntas disparadoras orientadas pelos objetivos da pesquisa. A entrevista

semiestruturada é um combinado de perguntas abertas e fechadas, onde é possível discorrer sobre os temas da pesquisa, e onde não há respostas pré-definidas (Minayo, 2004), certas ou erradas.

Para a psicologia a fala é essencial também no processo de pesquisa. A opção pelas entrevistas se apresenta por considerar-se, assim como Minayo (2004) recuperando a perspectiva de Bakhtin de que a fala é um campo de “expressão das relações e das lutas sociais que ao mesmo tempo sofre os efeitos da luta e serve de instrumento e de material para sua comunicação.” p. 110. Minayo (2004) aponta que a entrevista, para além de uma coleta de dados, é sempre uma situação de interação, onde as respostas dos sujeitos podem ser afetadas pela qualidade das relações entre eles.

Utilizou-se ainda a observação participante, respondendo ao formato da pesquisa como exploratória e descritiva, visando o contato da pesquisadora com a realidade dos participantes da pesquisa, na busca de reduzir a artificialidade e auxiliar na compreensão do campo de estudo. A observação participante é “um processo pelo qual mantém-se a presença do observador numa situação social, com a finalidade de realizar uma investigação científica.” (Schwartz & Schwartz, 1955, como citado em Minayo, 2004, p.134).

O uso dessa técnica, teve como intuito conhecer o espaço do equipamento e as demais equipes e profissionais que o compõem. Com essa observação construiu-se um diário de campo onde foi possível registrar conversas realizadas com os gestores e a coordenadora do espaço, além dos demais técnicos, e das impressões da pesquisadora.

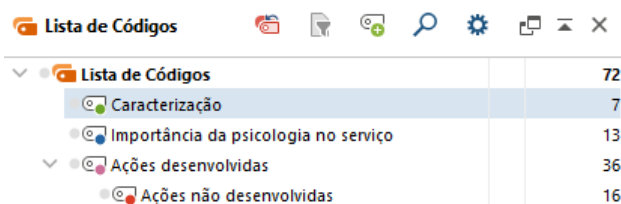
Procedimento de coleta e éticos

Com relação ao Comitê de Ética, foram cumpridas todas as normas, realizando todos os passos determinados pela Resolução Nº 466/2012 do Ministério da Saúde (MS, 2012), tendo como CAAE: 76379223.0.0000.5188. Foi obtida ainda a permissão para realização da pesquisa dos órgãos responsáveis e da gestão do equipamento.

As entrevistas foram realizadas presencialmente ou de maneira remota via ferramenta de videoconferências online *Google Meet*. Além das entrevistas, foram realizadas visitas técnicas a um dos equipamentos, onde foi possível conversar com a gestão e com os técnicos responsáveis por diversas atividades.

Procedimento de Análise

As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas, e analisadas com auxílio do software MaxQDA, onde foram codificadas para a organização dos resultados, como disposto na Figura 1. A análise foi feita a partir das cartilhas de orientação do SINE, da Nota Técnica Nº 18/2024 do Conselho Federal de Psicologia, utilizadas como ponto de partida para uma análise entre o prescrito e o realizado no trabalho. E como base teórica, orientou-se pela Psicologia Histórico Cultural.



Código	Quantidade
Lista de Códigos	72
Caracterização	7
Importância da psicologia no serviço	13
Ações desenvolvidas	36
Ações não desenvolvidas	16

Figura 1. Lista de códigos do MaxQDA

Com base nos dados obtidos através das transcrições das entrevistas, foi possível codificar as informações em 3 códigos: Caracterização, Importância da Psicologia no Serviço e Ações desenvolvidas (Figura 1). Dentro do código Ações desenvolvidas surgiu um subcódigo Ações não desenvolvidas, visto que ao relatar as ações executadas as profissionais também apontaram tarefas que gostariam, ou que entendem que deveriam fazer, mas não é possível por algum motivo. Posteriormente os resultados foram organizados para análise, conforme apresentada na seção seguinte.

Resultados e discussão

Caracterização das participantes

Nesta seção serão apresentadas as psicólogas e psicólogos que contribuíram para esse trabalho, através de sua participação nas entrevistas. Os nomes atribuídos a cada um são fictícios e foram escolhidos pela pesquisadora. Trata-se de 5 psicólogas e 2 psicólogos, atuantes na orientação profissional e intermediação de mão de obra. Será abordada de forma breve suas formações e atuações.

Teresa formou-se em psicologia em uma universidade pública, estagiou e trabalhou com Psicologia Organizacional e do Trabalho por 8 anos, em empresas privadas. Foi chamada no concurso em 2016 e começou sua atuação pelo Centro de Referência de Assistência Social, foi para a política de trabalho em 2021.

Iracema formou-se em psicologia por uma universidade privada. Antes disso atuou 16 anos com política pública. Atualmente é mestranda em uma universidade pública. Foi chamada no concurso em 2020, e atuou no CREAS antes de ir para o SINE.

Gabriela, foi chamada no concurso em 2016, logo após se formar em uma universidade pública, começando sua atuação pelo CRAS. Tem formação em técnico em segurança do trabalho e mestrado em Psicologia com foco em Psicologia do Trabalho.

Malvina é formada desde os anos 90, entrou em 2016 no concurso e passou pelo CRAS e pela gestão das políticas de trabalho. Conjuntamente a sua atuação no SINE, é professora da graduação em psicologia em uma universidade privada. Atuou com gestão de pessoas em grandes indústrias antes de ingressar no serviço público.

Pedro é formado em psicologia desde 2004, em uma universidade pública. É concursado desde 2006, e começou sua atuação pelo CREAS. Em 2015 foi para a política de trabalho, atuar em um equipamento também ligado ao SINE, mas em um formato anterior ao atual modelo de funcionamento.

Margarida entrou no concurso em 2010 começando pelo CRAS. Se formou em uma universidade pública. Anteriormente atuou na área clínica, recrutamento e seleção, atendimento

a pessoas com deficiência. Trabalha com a política de trabalho desde 2016, começou no equipamento antigo assim como Pedro.

Antônio é formado desde 2016, por uma universidade privada, e estagiou na área de psicologia do trabalho, assim como toda a ênfase da sua graduação. Durante esse período fez um curso técnico em segurança do trabalho. Assumiu o concurso em 2017, e atuou nas Medidas socioeducativas no CREAS, antes de ir para o SINE.

O que tem feito a psicologia?

A análise das entrevistas revelou que a atuação da psicologia se encontra em diversas ações, destacando-se a orientação profissional e a intermediação de mão-de-obra. Além disso, a psicologia participa de atividades multidisciplinares em colaboração com o serviço social e a pedagogia. Também são realizadas atividades externas ao equipamento, conforme previsto nas orientações de funcionamento dos SINEs, propostas pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, atual Ministério do Trabalho. As ações identificadas e suas respectivas possibilidades serão apresentadas e discutidas a seguir.

A Cartilha para Orientação Profissional nos Postos de Atendimento do SINE (MTPS, 2016), define a atividade de OP no SINE como “auxiliar uma pessoa com vistas à solução de problemas relacionados à escolha de uma profissão ou ao progresso profissional, levando em consideração as possibilidades de emprego no mercado de trabalho” (p.12). Segundo as entrevistadas, essa orientação profissional inclui de maneira geral uma orientação para entrevistas e processos seletivos, confecção do currículo, e informações sobre a rede socioassistencial. O público que acessa o equipamento trata-se de populações vulneráveis, segundo as próprias entrevistadas, nessa perspectiva, todas as profissionais apontam que a orientação profissional individual, deve se atentar aos aspectos sociais dessas populações:

Se você pegar a cartilha do SINE, você falou sobre fazer cartilha, nós temos o manual, né? E lá tá descrita as atividades da orientação profissional feita por psicólogas, muito

direcionada nessa perspectiva mercadológica. Mas eu não penso no... Eu não quero fazer dessa forma. Eu parto do outro e em cima disso eu vejo se é cabível ali orientar. Eu não posso orientar para o mercado de trabalho alguém que está sem comida em casa[...] (Malvina)

Analisando-se a fala de Malvina observa-se como o real do trabalho se desvela, solicitando à trabalhadora que saia do prescrito para conseguir realizar o que considera um trabalho bem-feito. Concordamos com a entrevistada, ao apontar que a orientação profissional deve estar conectada à realidade vigente do usuário, sendo dever da psicóloga(o) se atentar a essa realidade a partir de uma escuta ativa que permita acessar a trajetória de vida e de trabalho dos usuários. Reitera-se aqui que apesar da cartilha de orientação profissional, já citada, não abranger todos os públicos, é possível encontrar orientações para esse processo na Cartilha De Atendimento ao Trabalhador Em Condições Vulneráveis No SINE (MT, 2017).

Margarida relata a diferença na escuta dos atendentes para o tipo de escuta feita pela psicologia na OP:

o atendente não atentou para certas coisas que eu, numa conversa mais específica, mais individualizada, eu estou podendo colher. Então, muitas vezes, acessando o cadastro, eu esclareço aquela condição de trabalho, como foi realmente. E aí, a minha orientação já fica um pouco diferenciada, né? Nesse sentido, porque eu tenho mais elementos para estar direcionando melhor, né? O que ele pode fazer para melhorar, né? Para acessar ou quer mudar de área de trabalho, ou quer fazer alguma outra coisa. E aí, já tem mais elementos, né? (Margarida)

Unindo a experiência das psicólogas às cartilhas, e ainda ao referencial teórico da Psicologia Histórico-cultural, é possível realizar uma orientação profissional voltada para a realidade concreta e para as necessidades de cada usuário do SINE. A começar pela retomada da trajetória de vida e de trabalho do usuário, a OP deve abranger o fornecimento de

informações básicas do mundo do trabalho e das possibilidades de formação, sem perder de vista os elementos concretos da vida do/a trabalhador/a, considerando que esses são os responsáveis pela construção do projeto de vida e do surgimento dos interesses do indivíduo.

Os atendimentos e ações são realizados em conjunto com as assistentes sociais, atuando em duplas. As ações versam sobre: palestras de orientação profissional que acontecem no espaço dos SINEs para as turmas dos cursos de qualificação; e as palestras externas para escolas, Organizações Não Governamentais, Centro de Referência de Assistência Social, Centro de Referência Especializado de Assistência Social (para os adolescentes em conflito com a lei) e quaisquer demandas nesse sentido.

As palestras versam sobre diversos temas: como fazer currículos, primeira entrevista, primeiro emprego, formação profissional, como buscar informações sobre emprego em sites governamentais, e projeto de vida. Essa parceria com a rede é indicada pela Cartilha para Orientação Profissional nos Postos de Atendimento do SINE (MTPS, 2016), como uma estratégia para intensificar a adesão à OP.

As profissionais vêm realizando o possível dentro do proposto diante de um contexto diverso e de poucas possibilidades. Durante as entrevistas, quando as psicólogas foram levadas a refazer seus passos de trabalho e suas ações, surgiram reflexões acerca do que tem sido feito enquanto psicólogas da orientação profissional, e como tornar esse trabalho mais abrangente

Então eu acho que a gente fica muito restrito, e eu acho que as nossas palestras, os nossos atendimentos, eles são muito feijão com arroz. [...] eu tô muito martelando isso na minha cabeça esse ano, que eu acho que a gente precisa trabalhar para que a pessoa não só conclua o curso [...] a gente deve ser, deve estar na porta de saída, sabe? A gente deveria estar ali orientando essa pessoa para que ela vá para o mercado, para que ela consiga se inserir nesse mercado, e consiga sair dessa situação de vulnerabilidade, então

eu acredito que a gente poderia pensar mais ações nesse sentido, eu acho que é isso que a psicologia do trabalho deve fazer, isso deve ser o foco, e até agora não é. (Tereza)

Acompanhando a reflexão da profissional, pode-se pensar em alternativas ao formato dessas palestras. A cartilha de OP fala repetidas vezes sobre palestras motivacionais, mas propõe outras possibilidades de trabalhar com grupos, como oficinas temáticas. Os temas de oficinas segundo a cartilha estão mais ligados à perspectiva mercadológica. Não descartamos a importância de uma oficina de construção de currículo, por exemplo, porém a psicologia dispõe de outros elementos podendo avançar na discussão sobre a orientação profissional, como oficinas de projeto de vida.

Uma mudança de perspectiva e postura pode ser possibilitador do oferecimento de um espaço para que usuários e usuárias do equipamento pensem sobre suas possibilidades e objetivos, e como eles podem ser organizados. Podendo-se manter as parcerias prévias com o serviço social e a pedagogia nessa atividade. Uma alternativa ao modelo de palestras seria o trabalho em grupos com oficinas sobre Projeto de Vida, utilizando-se de mediadores como materialidades, como realizado por Arinelli (2017).

Na oferta aos cursos de qualificação organizadas pela equipe pedagógica do serviço, a psicologia atua contribuindo com a preparação dos editais, pensando os critérios para a participação dos alunos e na seleção de professores que lecionam os cursos, processo disposto na Nota Técnica do CFP N° 18/2024 (2024) sobre a atuação da PT&O. Além disso, pautando o desenvolvimento a partir da Psicologia Histórico-cultural, a psicologia também poderia atuar junto a essa equipe acompanhando o processo de ensino aprendizagem desses cursos, pensando no público adulto e em como se organizam seus interesses e motivações. Isso, aliado ao que já foi proposto pela entrevistada Teresa sobre o acompanhamento pós curso, poderia produzir melhores resultados na inserção no mercado de trabalho e menor reincidência nos cursos de qualificação.

Outro eixo de atuação da psicologia no SINE é na intermediação de mão de obra, setor responsável pelo contato com as empresas. Aqui a psicologia atua diretamente no estabelecimento de relações interpessoais no âmbito organizacional, como afirma Pedro:

O trabalho, basicamente, consiste em captar as vagas, falar com os psicólogos ligados a recursos humanos, principalmente pessoas da psicologia, mas outros profissionais dessas empresas, estabelecer uma relação de confiança e confiabilidade.” (Pedro).

Destaca-se aqui que mesmo em uma função historicamente ligada à psicologia organizacional tradicional (CFP, 2024), a psicologia nesse espaço não pode perder de vista o campo social do trabalho. As (os) profissionais estão inseridas diretamente nas funções de captação e administração de vagas, atividades que podem ser executadas juntas ou separadas, a depender da organização do setor. A atividade é descrita da seguinte maneira

Então, a gente capta a vaga, ou seja, entra em contato com a empresa, a empresa pode entrar em contato com a gente. A gente cadastra aquela vaga, aquela oportunidade e tal. E aí, logo em seguida administra. Então, o que é que consiste essa administração? É tentar encontrar candidatos para a vaga, fazer a divulgação e depois receber da empresa o feedback, como foi, se foi contratado ou não. A gente precisa, inclusive, fazer uma devolutiva via sistema do SINE. (Antônio).

Além dessas atividades em específico, a psicologia atua nas relações estabelecidas entre os setores de recursos humanos das empresas e o SINE, como disposto na cartilha acerca do papel da intermediação de mão de obra. Contudo, esse contato depende de recursos fornecidos à política, e a precarização muitas vezes dificulta esse trabalho, como nos casos relatados nas entrevistas, de falta de veículos para visitas nas empresas, telefones no equipamento e aparelhos móveis para contato via *WhatsApp*. Condições de comunicação necessárias e previstas na cartilha A Conectando Trabalhadores E Empregadores - Cartilha para o Atendimento de

Intermediação de Mão de Obra, Seguro-Desemprego e Qualificação Profissional (MTPS, 2015).

Uma das consequências da falta de números telefônicos fixos para o equipamento é a descontinuidade das relações com as empresas, levando os profissionais a um constante retrabalho para manter esse contato. Algumas dessas situações vêm sendo atenuadas no lócus da pesquisa, no entanto é uma realidade de outros SINEs, por isso são abordadas aqui como um fator para a realização do trabalho das/ os profissionais. Essa atividade impedida é um dos obstáculos para as/os trabalhadoras/es na busca pelo trabalho bem-feito.

Outra dificuldade nessa atividade é a rotatividade dos profissionais de Recursos Humanos nas empresas que procuram o SINE, e a precarização das vagas oferecidas. Uma ação denominada Café com SINE, era realizada no intuito de promover a interação e o contato com empregadores e empresas que apresentam maiores índices de contratação, com o objetivo de fortalecer essas relações. Faz parte das ações da psicologia do trabalho uma perspectiva educativa e formativa (CFP, 2024) em relação aos espaços em que atua. Uma possibilidade de implementar isso na ação Café com SINE é inserir rodas de conversas sobre direitos trabalhistas e outros temas correlacionados, e como isso agrega ao perfil das empresas.

Com relação à formação, os trabalhadores que entraram no equipamento por volta de 2015 relataram que havia formações disponibilizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e parceiros, mas que nos últimos anos essas formações foram escassas, e estão voltando a acontecer mais recentemente, no ano da pesquisa em 2024. Durante o tempo em que não houve formações do MTE, os profissionais participavam majoritariamente de formações fornecidas pela secretaria onde está alocado o SINE, ligado a temas mais gerais da assistência social. Apontamos que, no ano de 2019 foi extinto o Ministério do Trabalho e Emprego, com isso o SINE foi para o Ministério da Economia, e voltou ao Ministério do Trabalho e Emprego em 2021.

Embora as ações anteriormente citadas sejam próximas pelo fluxo do serviço, elas são realizadas em diferentes setores. No entanto, há uma atividade planejada pelo serviço social, as rodas de conversa, que envolvem todos os profissionais do equipamento. Essas rodas de conversa têm como objetivo discutir atualizações sobre políticas socioassistenciais e de trabalho, além de pensar o funcionamento do próprio equipamento. A psicologia poderia potencializar esse momento de formação coletiva, propondo ações para a construção de uma identidade das trabalhadoras/es desse espaço multidisciplinar.

Embora prevista na A Cartilha para Orientação Profissional nos Postos de Atendimento do SINE (MTPS, 2016) e na Cartilha De Atendimento ao Trabalhador Em Condições Vulneráveis No SINE (MT, 2017), a articulação entre o equipamento e a rede foi apontada pela maioria das psicólogas como a maior dificuldade para realização do trabalho. O SINE estudado recebe encaminhamento da rede socioassistencial, e apesar de as profissionais prestarem acolhimentos de urgência em casos graves como crises de saúde mental e automutilação, elas têm dificuldade para encaminhar para serviços de saúde mental.

Muitas vezes, a gente fica com as mãos amarradas porque a gente sabe o que ele (o sujeito) precisa. Sabe o que precisa direcionar para ele acessar, mas muitas vezes, não depende da gente. Então, esse aqui é o grande desafio. [...] Existe a questão da saúde mental muito, muito... Um desafio muito grande. Porque a gente tem muita dificuldade tá fazendo esses... A gente faz esses encaminhamentos para a rede. Né? [...] Ou a pessoa tem uma deficiência, mas não... Não... Não sabe que existem as possibilidades, né? Para ela estar acessando alguns instrumentos, algumas ferramentas que facilite o acesso ao mundo do trabalho. (Margarida)

Juntamente a isso, o encaminhamento a rede de educação também é um desafio. O estreitamento entre o SINE e as políticas de aumento de escolaridade e qualificação são reafirmados nas cartilhas como forma de assegurar o melhor atendimento ao trabalhador.

Qual a importância da psicologia no SINE?

Pensar o papel da psicologia em diferentes espaços das políticas públicas, é pensar enquanto profissão, como contribuir para a garantia de direitos da população que acessa esses espaços. Para psicólogas e psicólogos exercerem seu papel é importante que ele saiba o que deve fazer, mas também que atribuições não cabe aquele espaço, como apontado por Gabriela:

Acho que o desafio é porque muitas pessoas confundem o psicólogo, a atuação do psicólogo, com a atuação clínica. [...] A pessoa chega. Ah, tem um tal aluno que tá precisando de um acompanhamento. Aí ele traz aqui. Ah, vou trazer ele todo dia, por exemplo. Aí a gente tem que explicar, olha, nossa atuação não é clínica.

A partir dessas colocações, os usuários e demais profissionais do serviço podem ir localizando como a psicologia pode trabalhar, para além do formato clínico tradicional, a partir de uma prática baseada no Código de Ética do Psicólogo/a e na garantia dos direitos humanos. Antônio faz esse apontamento, localizando ainda a atuação da psicologia junto a espaços de promoção de trabalho:

Assim, o nosso código de ética diz o quê? Que... É um dos princípios fundamentais. Afirmo que o psicólogo baseará o seu trabalho nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos. E na Declaração dos Direitos Humanos, tem uma parte lá, que é mais voltada a questões do trabalho, né? Fala que todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho, e à proteção contra o desemprego.

O entrevistado aponta ainda o lugar do trabalho como porta de saída do SUAS. Uma perspectiva compartilhada pelas colegas, que afirmaram ver no trabalho a possibilidade de inserção das pessoas em situação de vulnerabilidade no mundo, entendendo o lugar do dinheiro, do consumo e do acesso a bens na sociedade capitalista vigente.

As/os entrevistadas/os apresentaram aspectos que justificam a psicologia no espaço do SINE, como a especificidade da psicologia como ciência da subjetividade, e junto a isso

[...]o nosso papel é ajudar também nesse ressignificar, né? As práticas. Eu acho que isso aqui é muito importante, a gente trazer, além dessa coisa dessa subjetividade, é ressignificar a prática. Pra que eu estou fazendo isso aqui? Aliás, pra quem, né? Justamente, eu vejo muito isso, essa coisa da relação com o sujeito. (Margarida)

É importante uma atuação atenta a dialética entre subjetividade e objetividade, uma vez que o trabalho é constitutivo do homem, a situação de desemprego, precarização e as dificuldades vivenciadas por essa população que é extremamente afetada também é subjetivada, e precisam ser analisadas e enfrentadas de maneira coletiva, deixando de lado a culpabilização individual. Visto isto, o próximo tópico pretende ampliar as opções de atuação no espaço do SINE.

O que pode fazer a psicologia nesse espaço?

O entrevistado Pedro traz a psicologia como lugar de possibilidade: “Como profissional de diálogo, uma pessoa da área de humanas, é um local que a gente pode construir”. Considera-se que, muitas vezes por motivos alheios à vontade das/os profissionais, alguns dos objetivos previstos nas cartilhas de orientação de funcionamento do SINE não estão sendo executados. Esse tópico visa oferecer referências para duas áreas de atuação da psicologia não abordadas pelas profissionais entrevistadas, mas previstas nas cartilhas, a saber: Ações de fomento junto a economia solidária e Ações em gestão de políticas públicas.

1. Ações de fomento junto a economia solidária

Segundo o documento Gestão do SINE - Manual para os postos de atendimento (MTPS, 2016) a economia solidária se trata de “associações ou cooperativas em que todos são os donos e dividem as responsabilidades, os ganhos e as perdas do trabalho” p. 73. É indicado, nesse

material, que postos do SINE de médio e grande porte tenham atendentes e gestores específicos para essa atividade, junto às ações de atendimento de fomento ao empreendedorismo.

Promove-se aqui a ideia de que a psicologia faça parte dessa equipe. A economia solidária é uma forma de organizar o trabalho cujas relações devem ser definidas pela valorização, cooperação e preservação do sujeito, da sociedade e do meio ambiente, tendo como valores centrais o saber, a criatividade e a qualidade das relações (Santos *et al*, 2016).

A psicologia vem se aproximando da Economia Solidária através da Psicologia Social Crítica, Psicologia Comunitária e Psicologia do Trabalho. A participação da psicologia em grupos multidisciplinares que trabalham junto a economia solidária já é uma realidade, através de ações de extensões em incubadoras de empreendimentos solidários dentro das universidades (Bogdanovicz, Moura & Cunha, 2014; Santos & Oliveira, 2015). Concorda-se com Bogdanovicz, Moura e Cunha (2014) ao pontuar que a psicologia na Economia Solidária deve contribuir na promoção de

vivências auto gestionárias, criação e manutenção dos vínculos intragrupais, comunicação assertiva, construção da autonomia, solidariedade, aumento da autoestima do trabalhador, senso de pertencimento ao grupo, conciliação entre interesses individuais e coletivos, participação ativa e consciente no grupo e em demais espaços de atuação política, manejo de conflitos, participação igualitária entre uma infinidade de outras possibilidades, respeitando a singularidade de cada indivíduo e de cada coletivo. p.3

Essas atividades podem ser realizadas por psicólogas/os que participem da equipe específica para atividades com o fomento ao empreendedorismo e a economia solidária, e ainda por estagiárias/os de psicologia, além de parcerias com as incubadoras de empreendimentos solidários das universidades públicas. A forma de produção no capitalismo que gera uma cisão entre o homem e o que ele produz. No entanto na economia solidária onde busca-se romper

com esse molde, a psicologia histórico-cultural pode contribuir para que as ações anteriormente citadas não percam de vista a promoção do reconhecimento dos sujeitos, individual e coletivamente, em sua produção e o significado desses processos.

2. Ações em gestão de políticas públicas

Uma demanda recorrente nas entrevistas foi a necessidade de articulação, em diversos níveis: articulação entre as unidades do SINE estudado, articulação institucional dentro dos postos do equipamento, e articulação com outras políticas, em especial de educação e saúde mental. A PT&O esteve historicamente nos processos de gestão e de mediação (CFP, 2014). Por isso tem-se nesse espaço de gestão de política de trabalho, emprego e renda, como o SINE, um lugar propício a contribuição desses conhecimentos, pensando a gestão dos processos internos de trabalho, a partir de uma gestão que promova um trabalho coletivo articulado, visando oferecer o melhor serviço ao usuário.

Ações como a articulação institucional para referência e contrarreferência com os diversos equipamentos da Assistência Social e de outras políticas; atividades formativas com foco na integração de conhecimento da equipe multidisciplinar; grupos de trabalho para melhor compreensão dos documentos técnicos e suas aplicações; e ações internas para promoção de saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, são algumas das ações que podem ser feitas pela psicologia na gestão desses espaços.

Considerações finais

Este artigo teve como objetivo analisar as ações que vêm sendo realizadas pela psicologia no Sistema Nacional de Emprego (SINE) da cidade estudada. Constatou-se com base nos dados apresentados que a psicologia vem atuando a partir de uma intercessão entre a Psicologia do Trabalho e Organizações e uma Psicologia Social do Trabalho, participando nas frentes de serviços aos usuários e aos empregadores.

A psicologia é considerada nesses espaços como uma profissão do diálogo, capaz de contribuir com os debates dentro de uma política pública que atua em meio a tantas adversidades do mundo do trabalho. Esse artigo não teve a pretensão de esgotar todas as possibilidades de atuação nesse espaço, mas de oferecer uma visão do que vem sendo feito pela psicologia e apresentar outras ações em potencial que podem ser realizadas nesse espaço, unido à prática aos documentos reguladores.

A inserção do equipamento pesquisado em uma secretaria de assistência social e trabalho, potencializa a concepção das profissionais em relação a atuação em uma perspectiva social e de promoção da inserção no mercado de trabalho, posto que esta é uma atribuição do Sistema Único de Assistência Social. E reforçam a defesa de um maior apoio ao papel da psicologia no SINE, bem como de sua regulamentação nesse espaço, visto que não há especificações para que profissionais de psicologia atuem em outras demandas, além da orientação profissional. Enfatiza-se ainda que para que as/os profissionais possam atuar nessa perspectiva é necessário que obtenham as condições materiais e a quantidade de profissionais necessárias.

É prioritário a compreensão do papel específico da psicologia em diferentes contextos pelas psicólogas e psicólogos, considerando a visão generalizada da psicologia como essencialmente clínica em todos os ambientes. O desconhecimento de uma atuação contextualizada pode resultar na execução de funções que não correspondem às atribuições de suas posições no serviço. Sendo assim, conhecer como vem acontecendo a atuação da psicologia em espaços como o Sistema Nacional de Empregos contribui para a reflexão e o aperfeiçoamento dentro desse campo de trabalho.

Referências

- Aita, E. B., Ricci, P. S. P., & Tuleski, S. C. (2012). A orientação profissional na perspectiva da psicologia histórico-cultural. *Psicologia Escolar e Educacional*, 16, 175-177. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100019>
- Arinelli, G. S. (2017). A psicologia escolar no ensino médio público: refletindo sobre trabalho e profissão com adolescentes. <https://repositorio.sis.puc-campinas.edu.br/handle/123456789/16035>
- Barros, C. M. (2007). Sistema nacional de emprego na Bahia: Funcionamento, resultados e limitações [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Bahia]. Repositório Institucional da UFBA. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/8241>
- Bogdanovicz, A. R., Moura, L. P., & Cunha, L. M. (2014). O trabalho da psicologia dentro da incubadora de empreendimentos solidários. 12.º CONEX – Apresentação Oral – Resumo Expandido. <https://sites.uepg.br/conex/anais/artigos/25-1403-1-DR-mod.pdf>
- Carvalho, S. R., & Martins, L. M. (2020). Idade adulta, trabalho e desenvolvimento psíquico. In L. M. Martins, A. Abrantes, & M. G. D. Facci (Orgs.), *Periodização histórico-cultural do desenvolvimento psíquico: Do nascimento à velhice* (pp. 267-292). Autores Associados.
- Conselho Federal de Psicologia (2024). Nota Técnica CFP nº 18/2024: O escopo da atuação da(o) psicóloga(o) no campo das organizações e do trabalho. https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2024/07/nota_tecnica-3.pdf
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Artigo 6º. (1988). Dispõe sobre os direitos sociais. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#:~:text=Art.%206%C2%BA%20S%C3%A3o%20direitos%20sociais,desamparados%2C%20na%20forma%20desta%20Constitui%C3%A7%C3%A3o
- Coelho-Lima, F. (2020). Políticas sociais de trabalho: caracterização e perspectivas para a psicologia. In Azambuja & Campos (Orgs.), *Políticas sociais, formação e atuação do*

- psicólogo* (pp. 94-118). Abrapso Editora. <https://site.abrapso.org.br/wp-content/uploads/2021/11/Livro-Politicassociais.pdf#page=95>
- Cravo, T. A., O’Leary, C., Quintana, R., Justino, L., & Sierra, A. C. (2018). O impacto do Sine no mercado de trabalho. https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9909/1/bmt_65_08_politica3_impacto.pdf
- Hammes, I. C., & Nuernberg, A. H. (2015). A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35, 768-780. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000212012>
- Júnior, L. A. M. Panorama recente do Sistema Nacional de Emprego: Uma análise da infraestrutura e dos aparatos burocráticos da política de emprego e renda no Brasil. https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12736/1/BMT_76_panorama_recente.pdf
- Lei Nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993 (1993). Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm
- Lei Nº 12.435, de 6 de julho de 2011 (2011). Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/112435.htm
- Lei Nº 13.667, de 17 de maio de 2018 (2018). Dispõe sobre o Sistema Nacional de Emprego, criado pelo Decreto nº 76.403, de 8 de outubro de 1975. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/Lei/L13667.htm
- Martins, L. M. (2013). Contribuições da psicologia histórico-cultural para a pedagogia histórico-crítica. *Revista HISTEDBR On-line, Campinas, nº 52, p.286- 300*. <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8640243/7802>
- Martins, L. M. (2020). Psicologia histórico-cultural, pedagogia histórico-crítica e desenvolvimento humano. In L. M. Martins, A. Abrantes, & M. G. D. Facci (Orgs.),

- Periodização histórico-cultural do desenvolvimento psíquico: Do nascimento à velhice* (pp. 13-35). Autores Associados.
- Menezes, V. M. O. (2023). Análise de indicadores do Sistema Nacional de Emprego. *Revista Brasileira de Avaliação*, 12(2 spe), 0-0. <http://dx.doi.org/10.4322/rbaval202312014>
- Minayo, M. C. S. (2004). *O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde* (8ª ed.). São Paulo: Hucitec.
- Ministério do Trabalho (2017). Cartilha de atendimento ao trabalhador em condições vulneráveis no SINE. [https://sedet.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2019/12/Cartilha-grupos-vulner%
c3%a1veis-SINE.pdf](https://sedet.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2019/12/Cartilha-grupos-vulner%c3%a1veis-SINE.pdf)
- Ministério do Trabalho (2017). Cartilha de atendimento para trabalhadores jovens no SINE. [https://sedet.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2019/12/Cartilha-atendimento-trabalhadores-
jovens-SINE.pdf](https://sedet.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2019/12/Cartilha-atendimento-trabalhadores-jovens-SINE.pdf)
- Ministério do Trabalho e Previdência Social (2015). Conectando trabalhadores e empregadores: Cartilha para o atendimento de intermediação de mão de obra, seguro-desemprego e qualificação profissional. [https://portalfat.mte.gov.br/wp-
content/uploads/2016/07/Cartilha-de-atendimento-IMO-QSP-SD.pdf](https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/Cartilha-de-atendimento-IMO-QSP-SD.pdf)
- Ministério do Trabalho e Previdência Social (2016). Cartilha para orientação profissional nos postos de atendimento do SINE. [https://portalfat.mte.gov.br/wp-
content/uploads/2016/07/Cartilha-de-orienta%
C3%A7%C3%A3o-profissional.pdf](https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/Cartilha-de-orienta%C3%A7%C3%A3o-profissional.pdf)
- Ministério do Trabalho e Previdência Social (2016). Gestão do SINE: Manual para os postos de atendimento (1ª ed.). Brasília. [https://portalfat.mte.gov.br/wp-
content/uploads/2016/07/Manual-de-gest%
C3%A3o-do-SINE.pdf](https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/Manual-de-gest%C3%A3o-do-SINE.pdf)
- Resende, E. A., da Silva, L. A. M. G., & de Moraes, S. V. (2020). A inclusão da pessoa com deficiência no mercado do trabalho no Brasil: Em busca da efetividade das agências do Sistema Nacional de Emprego. *Boletim Científico Escola Superior do Ministério Público*

<https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/3221/371371737>

Santos, C. S., Possamai, H., Giombelli, J. P., Pilati, L. H., Schmitz, M., Rodrigues, M. A., & Bazzi, V. D. P. M. (2016). Psicologia & economia solidária: Possíveis intervenções. *Diálogo*, 31, 47-57. <https://doi.org/10.18316/2238-9024.16.23>

Santos, J. C., & Oliveira, B. A. M. D. (2015). Possibilidades para a psicologia na economia solidária: Atuação numa ITCP. *Psicologia & Sociedade*, 27(2), 372-382. <https://doi.org/10.1590/1807-03102015v27n2p372>

Silva, P. L., & Carvalhaes, J. (2016). Psicologia e Políticas Públicas: impasses e reinvenções. *Psicologia & Sociedade*, 28(2), 247-256. <https://doi.org/10.1590/1807-03102016v28n2p247>

Capítulo 2

Artigo 2: O trabalho desenvolve? Trajetórias de trabalho e qualificação de psicólogas(os) do SINE

Resumo: O objetivo deste artigo foi analisar o desenvolvimento a partir do trabalho, considerando as trajetórias profissionais das psicólogas de uma unidade do Sistema Nacional de Emprego (SINE). Como marco teórico para compreender esse desenvolvimento utilizou-se a Psicologia Histórico-cultural e a Clínica da Atividade. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 7 psicólogas do SINE de uma das capitais do nordeste, alocado em dois equipamentos da assistência social. O material foi analisado através da Análise de Conteúdo Temática de Minayo. Os resultados apontam que, apesar de trajetórias diversas antes de atuarem na assistência social, as psicólogas já possuíam experiências ou interesses no trabalho com populações vulneráveis. Observou-se que os espaços de trabalho, reais e concretos, engendraram a partir da atividade o desenvolvimento dessas profissionais. O contato com o público-alvo da política, as aproximou de uma realidade de ausência de direitos e vulnerabilidade, levando a uma percepção do trabalho como forma de inserção psicossocial. Por fim, concluiu-se que, mesmo diante de circunstâncias e impedimentos da atividade, o trabalho é ainda o motor do desenvolvimento na idade adulta.

Introdução

A Lei Nº 13.667/2018 dispõe sobre o Sistema Nacional de Emprego (SINE), originalmente criado pelo Decreto nº 76.403, de 8 de outubro de 1975. O SINE oferece serviços como orientação profissional, intermediação de mão de obra e cursos profissionalizantes. Os postos do SINE podem ser geridos por diferentes secretarias, em parceria com o atual Ministério do Trabalho e Emprego, incluindo a Secretaria de Assistência Social e Trabalho, como é o caso do equipamento apresentado neste estudo.

A promoção da integração ao mercado de trabalho se insere como um dos objetivos da Lei Orgânica da Assistência Social (Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993) a partir de 2011, através da Lei nº 12.435. A psicologia que já tinha um lugar na assistência social tradicional, em espaços como o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), e o Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), tem se mostrado presente também em equipamentos de promoção de empregabilidade (Hammes & Nuernberg, 2015).

Segundo o Conselho Federal de Psicologia (2016), apesar de haver alguns avanços na percepção da psicologia como uma profissão liberal, percebe-se ainda uma forte tendência a uma prática centrada em intervenções clínicas individuais e individualistas. Além disso, o conteúdo que compõe a formação ofertada nos cursos de graduação em psicologia, muitas vezes é insuficiente para as demandas que surgem na atuação da psicologia no campo das políticas públicas. Assim, as formações não têm fornecido o conjunto de conhecimentos e habilidades necessárias ao trabalho da psicologia nesse campo (Schibulski et al, 2017).

Dito isto, no âmbito da assistência social existem documentos como a *Nota Técnica com Parâmetros para Atuação das (os) Profissionais de Psicologia no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)* (CFP, 2016), e o *Referências Técnicas Para Atuação de Psicólogas(os) No CRAS/Suas* (CFP, 2021). A realidade do trabalho no Sistema Único de Assistência Social (SUAS) abrange uma complexidade de fenômenos tais como “a fragilidade da proteção social; a violação de direitos; a violência do Estado; a precarização dos modos de existência; e o sofrimento psíquico como produto destes processos” (CRP, 2016, p. 9-10). Nesse cenário de desafios, os trabalhadores e trabalhadoras do SUAS criam estratégias para lidar com sua atividade real, incluindo mobilização de saberes, além de aquisição e produção de novos saberes a partir desse cotidiano (CRP, 2016).

Elementos como a formação ofertada, o lugar de atuação da psicologia, e os impedimentos da atividade, compõem o contexto no qual as profissionais se forjam

trabalhadoras, logo, se desenvolvem a partir destes. Assim, para pensar o desenvolvimento adulto a partir das relações de trabalho, a PHC e a Clínica da Atividade são convocadas como lentes teóricas. A partir delas tem-se como pretensão se aproximar dos processos de desenvolvimento que ocorrem, ou que são impedidos, na idade adulta através da atividade de trabalho, como apresentado em Melo *et al* (2018).

A Psicologia Histórico-Cultural (PHC) tem Vigotski, Leontiev e Luria como principais expoentes, e afirma a natureza social do psiquismo humano, e o trabalho (atividade vital humana) como gênese do psiquismo complexo. Na realização da atividade de trabalho o ser humano relaciona-se com a natureza, na busca pela satisfação de suas necessidades, tanto as prévias quanto as criadas nesse mesmo processo (Martins, 2013).

Vigotski propôs o método inverso na investigação do desenvolvimento humano, ou seja, deve-se estudar de forma dialética partindo do superior ao inferior, do atual ao antigo, destacando assim a dialética da unidade contrária que há entre o que o sujeito é, e o que pode vir a ser (Carvalho & Martins, 2020). O desenvolvimento humano, é ainda uma construção resultante da interação mediada, relacionada à capacidade de criação dos sujeitos (Melo *et al*, 2018). A mediação é realizada pelo outro, e “o sujeito só se constitui como tal, quando faz sozinho e de outra forma, o que já havia experimentado com os outros” p. 101 (Melo *et al*, 2018).

Vigotski descreve o desenvolvimento como “um processo dialético complexo caracterizado pela periodicidade, desigualdade no desenvolvimento de diferentes funções, metamorfose ou transformação qualitativa de uma forma em outra, imbricamento de fatores internos e externos, e processos adaptativos que superam os impedimentos [...]” (Vygotski, 2007, p. 80 como citado em Melo *et al*, 2018). Para apropriar-se do processo de desenvolvimento cabe ainda entender a ideia de sentido, proposta por Vigotski como um evento

semântico específico, que se constitui nas relações sociais, de maneira singular e contextual que integra as dimensões cognitivas e afetivas (Melo *et al*, 2018).

Compreende-se nessas teorias a atividade como estruturante do conceito de trabalho. A atividade é uma “relação entre o real, o realizado e a ação do sujeito sobre si, sobre o objeto e sobre o outro, que pressupõe desenvolvimentos possíveis e impossíveis” p.98 (Melo et al 2018). A partir dessas colocações, e de outras influências, o psicólogo francês Yves Clot desenvolveu a Clínica da Atividade (CA), uma das clínicas do trabalho francófonas.

A Clínica da Atividade tem como principais referências para o desenvolvimento de seu escopo teórico a Psicologia Histórico-Cultural de Vigotski, a Teoria da Atividade de Leontiev, a linguística de Mikhail Bakhtin e o trabalho do médico e psicólogo italiano Ivar Oddone, importante personalidade do Movimento Operário Italiano de 1961, além de outras referências dentro das escolas francófonas de análise do trabalho. Lima (2011) destaca que o ponto central da influência exercida da Psicologia Histórico-cultural (PHC) sobre Clot é a maneira que Vigotski concebe a Psicologia como um método de ação e não de conhecimento.

Na Análise Ergonômica do Trabalho há uma diferenciação entre o prescrito e o real. O que é determinado e prescrito pela organização do trabalho como função ou descrição do cargo e o que é realizado efetivamente pelos trabalhadores, não é totalmente correspondente. A clínica da atividade vai além, e se propõe a acessar a mobilização subjetiva que torna o trabalho possível, buscando acessar o que há entre o prescrito e sua efetivação (Pinheiro et al, 2016).

A CA busca transformar para compreender, sendo seu objeto de estudo o desenvolvimento da atividade, compreendendo que a partir de sua história, empecilhos e conflitos podem ser gerados saúde ou sofrimento a partir desse trabalho. (Clot, 2007 citado em Melo et al, 2018). Clot ressalta que o trabalho é a atividade mais humana dentre as outras. O autor acredita que a subjetividade humana deve ser analisada com base na atividade, conceito desenvolvido a partir da teoria da atividade de Leontiev. Ainda, a atividade prática e psíquica,

modifica os objetivos da realidade em meios de viver. Os sujeitos, sendo ativos, não se determinam por seu contexto, mas por sua atividade de trabalho, buscam transformá-lo, ou fracassam ao tentar (Clot, 2010).

É partindo desse raciocínio que o autor traz a ideia de *real da atividade*, sendo este muito mais vasto do que a atividade propriamente realizada. Esse conceito é concebido tendo em conta a conclusão de Vigotski de que “o homem está pleno, em cada minuto, de possibilidades não realizadas” (Vygotsky, 2003, p. 74, citado por Clot, 2010, p. 103), sendo a atividade realizada uma que venceu entre outras possibilidades. Assim, é necessário que a atividade impedida, contrariada, suspensa, bloqueada também faça parte na análise do trabalho.

Entender a relação da atividade e do poder de agir é fundamental para a compreensão da saúde do trabalhador. Clot (2010) traduz o poder de agir como “raio de ação efetivo do sujeito ou dos sujeitos na sua esfera de trabalho habitual” (p.15). Ainda está interligado com a percepção da realização de um trabalho bem-feito e com cuidado, além da importância do reconhecimento tanto no plano individual quanto coletivo. Para o desenvolvimento do poder de agir, é indispensável a relação entre a atividade e a afetividade. Uma atividade que perde seu sentido, perde seus objetivos e a potência de ação, ou seja, por fim perde sua vitalidade. Em contrapartida, ao encontrar um novo sentido essa ação é revitalizada (Clot, 2010). Sendo assim, sentido da atividade e poder de agir estão intrinsecamente ligados.

E é nesse sentido, que este artigo se propõe a analisar o desenvolvimento a partir do trabalho, considerando as trajetórias profissionais e processos formativos das psicólogas de uma unidade do Sistema Nacional de Emprego (SINE).

Metodologia

Buscando apreender as relações dinâmico-causais, esse estudo utilizou-se da aproximação da trajetória de trabalho das entrevistadas. O estudo dessas trajetórias se justifica a partir de um princípio de Vigotski, apresentado em Clot (2010) que diz que é necessário

"provocar" o desenvolvimento para ser possível estudá-lo. Ao (re)fazer junto com a participante o seu caminho formativo e laboral, conseguiu-se conjuntamente enxergar seu desenvolvimento individual como trabalhadora, sendo esta uma forma de organizar a replicação da experiência vivida, guardadas as devidas limitações, mas aproximando-se do que propõe metodologia de Vigotski.

Lócus

O estudo foi conduzido em uma instalação de uma secretaria de assistência social dedicada à promoção da empregabilidade e suporte ao empreendedorismo, associada ao Sistema Nacional de Empregos, situada em uma capital do nordeste do país. Além dos serviços do SINE descritos na cartilha, a instituição disponibiliza cursos de capacitação profissional e atendimento de serviço social. Foram acessados os dois postos do equipamento.

Participantes

Para a seleção das participantes, apresentou-se a pesquisa e fez-se o convite presencialmente no lócus, os que tiveram interesse foram posteriormente entrevistados. Participaram ao todo 7 pessoas, sendo 5 psicólogas e 2 psicólogos. Devido a uma maioria feminina, ao se referir ao grupo, será utilizado o termo "psicólogas". Para manter o sigilo das participantes, foram atribuídos nomes fictícios escolhidos pela autora.

Instrumentos

Foram realizadas entrevistas, considerando-as aqui como ferramenta de coleta de informação, e ainda como estratégia de comunicação verbal (Minayo, 2008). As entrevistas privilegiam o lugar de fala do sujeito, e foram realizadas no formato semiestruturado, com as seguintes perguntas disparadoras: Você poderia dizer como foi sua formação na universidade e como ela auxilia no seu trabalho de agora? Quais outros cargos você já ocupou como psicóloga/o? Quais as competências você acredita que tinha quando chegou nesse posto de trabalho E quais as competências desenvolvidas aqui para atuação da psicologia nesse espaço?

Procedimentos éticos

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética cumprindo todos os passos determinados pela Resolução N° 466/2012 do Ministério da Saúde (MS, 2012), responsável pelas diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos, tendo como CAAE: 76379223.0.0000.5188. Após a aprovação do Comitê de ética, e autorização dos órgãos governamentais responsáveis, a pesquisa foi apresentada à gestão do SINE.

Procedimento de coleta

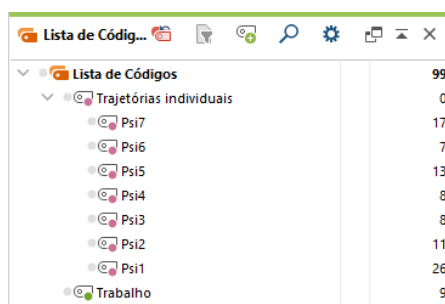
Foram realizadas entrevistas semiestruturadas, com perguntas disparadoras que iniciavam por saber como foi o processo de formação universitária das participantes e se direcionaram a refazer sua trajetória de trabalho desde a formação, e outras perguntas com foco em competências e percepções sobre o trabalho. As profissionais entrevistadas estavam distribuídas nos serviços de intermediação de mão de obra (2 psicólogas/os) e Orientação profissional (5 psicólogas/os).

Todas as participantes são concursadas (os), e passaram pela atuação na assistência social antes de irem para a pasta do trabalho. As entrevistas foram realizadas presencialmente ou de maneira remota via *Google Meet*, e tiveram entre 40 minutos e uma hora de duração. Além das entrevistas, foram realizadas visitas técnicas a um dos equipamentos, onde foi possível conversar com a gestão e com os técnicos responsáveis por diversas atividades.

Procedimento de Análise

As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas, e analisadas a partir da Análise de Conteúdo Temática de Minayo, com auxílio do software MaxQDA. Esse procedimento metodológico consiste em achar os núcleos de sentido que compõem uma comunicação, onde a presença ou frequência tem significado para o objeto analítico preterido (Minayo,2010). “Para uma análise de significados, a presença de determinados temas denota

estruturas de relevância, valores de referência e modelos de comportamento presentes ou subjacentes no discurso” (Minayo, 2010, p. 312).



Código	Quantidade
Lista de Códigos	99
Trajetórias individuais	0
Psi7	17
Psi6	7
Psi5	13
Psi4	8
Psi3	8
Psi2	11
Psi1	26
Trabalho	9

Figura 1. Lista de códigos do MaxQDA

Com base nos dados obtidos através das transcrições das entrevistas, foi possível categorizar as informações inicialmente em códigos: Trajetórias individuais, onde foram separados os dados das trajetórias de formação e profissional das participantes, representados pelos subcódigos *psi*; e Trabalho. Depois de uma leitura do material dos códigos foram propostos, considerando a análise de conteúdo temática, os temas que serão apresentados na próxima sessão.

Resultados e Discussão

A partir da análise das entrevistas foi possível alcançar três temas: Caracterização das psicólogas, Trajetórias profissionais, e Conceito de trabalho. Os temas estão organizados em sub tópicos para facilitar os pontos de análise abordados neste artigo.

Caracterização das psicólogas

As participantes foram 5 psicólogas e 2 psicólogos, que atualmente atuam em duas unidades distintas de um mesmo centro de empregabilidade e formação, onde está alocado o SINE, e por isso atuam nos processos de orientação profissional e intermediação de mão de obra. Os nomes atribuídos às psicólogas e psicólogos são fictícios e foram escolhidos pela pesquisadora. Todas as participantes têm no mínimo 3 anos de atuação como concursadas, e mais de 5 anos de formação como psicólogas, como descrito na Tabela 1.

Tabela 1. Caracterização profissional das(os) participantes

Nome	Gênero	Escolaridade	Ano de formação	Tempo de atuação na assistência social
Teresa	F	Bacharel	2008	6
Iracema	F	Mestranda	2003	3
Gabriela	F	Doutoranda	2015	7
Malvina	F	Mestra	Entre 1990 e 1999	6
Pedro	M	Mestre	2004	17
Margarida	F	Bacharel	Não informado	13
Antônio	M	Bacharel	2016	6

Fonte: Elaborado pela autora

Apesar dos diferentes tipos de formação, o que mais impacta nas informações sobre a atuação das profissionais é o tempo de atuação, pois é aí que se situam as experiências de trabalho. As profissionais que se formaram por último, nos anos de 2015 e 2016 tiveram mais acesso no período da graduação a uma psicologia do trabalho mais voltada ao trabalhador como elemento central, enquanto as com formações mais antigas foram formadas por uma psicologia mais ligada a clínica e a psicologia do trabalho e organizações em um formato mais tradicional. No entanto, essas diferenças se diluem um pouco, visto que o trabalho no SINE é orientado por cartilhas. E reside aí uma certa potência do sujeito para caracterizar sua atuação, como apresentado nas seções a seguir.

Trajetórias profissionais

No tema *Trajetórias profissionais*, foram abordados os processos formativos e de desenvolvimento das psicólogas como profissionais, sendo possível acessar as categorias: (1) Formação; (2) Experiências profissionais; (3) Trabalho e produção de saúde; e (4) Desenvolvimento no trabalho.

Na categoria (1) **Formação** emergiram dados sobre a formação das psicólogas para além da graduação, sendo elas de diversos campos. Dois profissionais possuem segunda

graduação, um deles em Direito, e a outra participante em Ciência das religiões. No campo das especializações tem-se especialização em Psicologia clínica, Psicologia social, Direitos da criança e do adolescente, Saúde coletiva, Avaliação psicológica, Neuropsicologia forense, e Psicologia da saúde. Duas profissionais possuem curso técnico em Segurança do Trabalho, três possuem mestrado nas áreas de estudo do comportamento, psicologia do trabalho e avaliação psicológica. Ainda uma estava cursando mestrado e uma o doutorado. Além disso, havia formações em terapia comunitária, e em LIBRAS.

Essas formações acontecem tanto de maneira prévia, quanto conjunta ao período de atuação das profissionais. É interessante apontar que as duas profissionais que possuem curso técnico em segurança do trabalho, são pessoas que fizeram sua graduação já com uma perspectiva de se aproximar das políticas de trabalho e renda e do meio socioinstitucional, denotando uma certa continuidade em sua trajetória profissional, enquanto os demais vão se apropriando desses espaços de maneiras mais circunstanciais.

Iracema sinaliza que a formação da graduação em psicologia muitas vezes é insuficiente, relatando como se sentiu quando teve a oportunidade de coordenar um programa social: “[...]foi o maior desafio profissional da minha vida. Posso dizer assim, porque como a minha formação tinha sido extremamente clínica, eu não tinha estudado na faculdade como atender uma vítima de violência sexual, por exemplo”. Assim como encontrado em Schibulski et al, 2017, e no CFP (2016) sobre o trabalho da psicologia no CRAS, as psicólogas relatam não acessaram durante a graduação os conhecimentos e habilidades necessárias para a atuação nesse cenário. Com base em experiências como essas é que, muitas vezes, trabalhadores e trabalhadoras buscam novos espaços de qualificação para responder às demandas da assistência social.

Na categoria (2) **Experiências Profissionais** as profissionais trouxeram experiências anteriores ao SINE. Algumas profissionais ocuparam outros postos além da psicologia, mas a

maioria trabalhou na maior parte do tempo na função de psicóloga. Como este posto do SINE em específico está vinculado a uma secretaria que atende a assistência social e trabalho, isso reverbera nos caminhos que as levaram até ali. Todas as profissionais atuaram em algum equipamento da assistência social de baixa ou média complexidade, no Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) ou no Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS).

A maioria das trabalhadoras tiveram experiências prévias à entrada no SINE ligadas à psicologia do trabalho como funções em cargos ligados a recursos humanos, gestão ou atuação em políticas sociais e ONGs. Apenas uma das profissionais não tinha experiência prévia com populações vulneráveis ou contextos socioinstitucionais e buscou o trabalho na assistência social devido a estabilidade oferecida pelo serviço público. Ainda assim, relatou que já possuía experiência com psicologia do trabalho e organizações, conhecimento que contribuiu fortemente para a atuação em políticas de empregabilidade.

A categoria (3) **Trabalho e produção de saúde**, revelou situações que apontam a relação entre saúde e trabalho, tendo em vista que no trabalho os empecilhos e conflitos podem ser geradores de saúde ou sofrimento, dependendo de como se desenrolam. O trabalho com populações vulneráveis mobilizou, de muitas maneiras, as trabalhadoras, afetando a saúde das entrevistadas. Assim como sinalizado pelo Conselho Federal de Psicologia (2016), a assistência social lida com situações que fogem ao prescrito, onde a fragilidade da proteção social e a violação de direitos, colocam os profissionais em contato com uma realidade muito distante do que eles relatam ter aprendido na graduação, como dito pelo entrevistado

Então, ajudei mulheres espancadas, vítimas de tortura, pessoas que tinham claramente questões psicopáticas. Então, trabalhei com crianças vítimas de violência, seres humanos reduzidos a situações absurdas. Sempre com situações de muita vulnerabilidade? Muitíssima vulnerabilidade. Crianças de 6, 7 anos, usuários de crack.

Situações de ameaças de traficantes, de ter que lidar, de ter que entrar em situações quase com confronto com traficantes de drogas, criminosos, para tentar salvar crianças.

[...] Foi bem desafiador. (Pedro)

Ao tratar das dificuldades na atuação em CRAS e CREAS, a literatura geralmente aborda questões como rotatividade e falta de estrutura e investimento público (Schibulski *et al*, 2017; Scott *et al*, 2019), além disso, as entrevistadas apontam para experiências fortemente marcadas pela precariedade das condições de vida das populações atendidas, e como isso afetou sua saúde, devido ao forte cenário de impossibilidades. Iracema relata sobre sua experiência no CREAS:

[...] os meninos que eu atendia, eles começaram a morrer. Porque... Eles estavam em liberdade assistida. Eles tinham acabado de sair das unidades de internação, né? Então, o que acontece? Eles não saíram do tráfico. Eles continuavam nessa vida do crime. Essa vida levava eles a passar por essas situações. Entendeu? E... O que mais? Eu atendi às mães, que falavam assim, ó, você chegou tarde, o menino morreu, a polícia matou, então assim, isso me adoeceu. (Iracema)

Após pedir afastamento por questões de saúde mental, e sair do CREAS, período em que começou a atuar no equipamento de promoção de empregabilidade, ela optou por voltar ao CREAS um tempo depois, através de um mestrado. Retornando como pesquisadora a esse espaço, ela recupera sua potência de ação, e como posto por Vigotski (Souza & Andrada, 2013) suas emoções traduzem-se aqui em uma nova ação.

Tanto no caso de Pedro onde se coloca o desafio, como no caso de Iracema onde se experimenta uma sensação de ineficiência e desamparo, fica nítido como essas situações atravessam a sua atividade de trabalho. A atividade só pode produzir saúde quando é afetada e afeta o sujeito (Clot, 2010). Quando isso não ocorre, os indivíduos não conseguem mobilizar

recursos sejam eles materiais ou psíquicos, individuais ou coletivos para a realização do trabalho, e assim surge o adoecimento.

Quando mobilizados, esses afetos transformados em ação, produzem saúde e realização, como aponta Malvina

Aí agora eu me realizei mesmo, é muito legal, e falar nas palestras, que eu resgato um pouco isso da gestão, mas também é muito bom aqui ouvir. Cada é, a gente tem os retornos “olha deu certo, eu vou começar tal dia, fui em uma entrevista, não estou mais tão acanhada, consegui”. (Malvina)

A fala de Malvina exemplifica as dimensões do trabalho triplamente dirigido, a si mesmo, ao objeto e ao outro. Vinda de um espaço de trabalho na psicologia organizacional e do trabalho, ao começar a atuar diretamente com a população em busca de emprego, ela consegue a partir dos seus conhecimentos prévios renovar sua atividade, encontrar um novo sentido e com isso produzir saúde.

Apesar de as situações anteriores, também apontarem caminhos no desenvolvimento, dentro da categoria (4) **Desenvolvimento no trabalho** foi possível conhecer algumas situações de desenvolvimento que falam da especificidade da aprendizagem em situação de trabalho. Durante o processo de desenvolvimento é comum que ocorram crises, mas estas devem ser compreendidas enquanto potência para que o sujeito supere seus conflitos (Melo *et al* 2018), e isso não é diferente no trabalho.

Gabriela fala sobre a lacuna entre o prescrito e o real, e como nesse hiato há um espaço para a evolução: “Eu acredito que é, você vai desenvolvendo muito na prática assim. Acho que logo quando eu comecei eu não enxergava muito a relação da teoria com a prática achava que era muito diferente assim a prática era totalmente diferente” (Gabriela). Aprender na prática diz muito das relações que são estabelecidas a partir do trabalho, da atividade triplamente

dirigida, do desenvolvimento como construção resultante da capacidade de criação dos sujeitos a partir das relações mediadas, como apontam Vigotski (2007) e Melo *et al* (2018).

Ainda nessa perspectiva, Tereza traz como o coletivo auxilia nessa (re)criação para dar conta do real:

A gente chegou bem, assim... Conteúdo de concurso, NOB, normativas. E quando a gente chegou, viu muita coisa. Que era feito muito assistencialismo, na verdade. Então... A gente foi aprendendo. E assim, eu era da equipe que entrou no CRAS. Eu acho que eu era a que tinha mais experiência profissional mesmo. A maioria das meninas estavam saindo da universidade e já entrando no concurso. Então, era um pessoal que tinha muita teoria bem fresca. Eu tinha um pouco da teoria e muita prática numa outra área. E a gente foi se adaptando e aprendendo juntas. (Tereza)

Tal fala remete ao imbricamento de processos adaptativos que superam os impedimentos (Vigotski, 2007), por um lado a teoria trazida com a recente formação universitária, em diálogo com a experiência. Como apontado por Melo *et al* (2018), Tereza e Gabriela encontram no coletivo um potencial para a atividade criadora, onde estes são capazes de projetar o futuro e modificar a situação presente, a partir de uma ação conjunta. Ressalta-se a importância de uma certa prescrição, como no caso das Norma Operacional Básica (NOB) do Sistema Único de Assistência Social, e as notas técnicas e diretrizes para a atuação da psicologia no SUAS, mas o real da atividade compreende muito mais, e o coletivo torna-se um referencial tão importante quanto as normas.

Compreender esses processos, como afirma Clot (2007), são importantes para identificar a forma como ele atravessa a vida da pessoa trabalhadora. O desenvolvimento dos indivíduos no trabalho está ligado a situação social que o cerca, e diante os empecilhos do trabalho se interpõe a potência de ação do sujeito, como descrito na situação de Margarida

Quando eu cheguei na cidade, não existia essa parte de orientação profissional. [...] Então eu comecei a ver que não existia... Existiam apenas uns estagiários que trabalhavam em psicologia, que trabalhavam no setor de administração de vagas. Mas eles não faziam orientação. Eles faziam assim, quando tinham necessidade, uma pessoa queria uma orientação, então esse estagiário fazia essa orientação. E aí eu vi que existia uma lacuna, que não existia essa parte de focar mais na demanda do usuário que está buscando, que quer melhorar, né? Assim, a sua condição na hora da entrevista, na hora da... E aí eu comecei a fazer essa parte. [...] E aí eu comecei a montar, a buscar as coisas e planejar um pouquinho o que podia ser feito, né? (Margarida)

Clot (2010) lembra que mudar seu contexto através da atividade de trabalho faz parte das ações do trabalhador. Este se desvincula da situação concreta por meio de sua atividade, com o objetivo de subordinar o contexto à sua ação. Sendo possível ver aqui um processo criativo que por vezes não é creditado às atividades de trabalho. O mesmo autor ressalta: “Viver no trabalho é, portanto, poder aí desenvolver sua atividade, seus objetos, instrumentos e destinatários, *afetando* a organização do trabalho por sua iniciativa.” (p.8).

A perspectiva tradicional da psicologia clínica individualista não corresponde à realidade do trabalho com todas as populações, principalmente quando se fala de usuários do Sistema Único de Assistência Social (CFP, 2021). Ao passo que frente às intempéries, quando a atividade transforma suas metas, motivações e meios, aumentando o raio de ação do sujeito, é nesse momento que as emoções e cognições engendram recursos para o desenvolvimento (Clot, 2010).

Pensar nesse movimento é pensar no poder de agir dessas trabalhadoras, em seus processos de desenvolvimento, tendo em conta os elementos que as fazem perceber quando realizam um trabalho que consideram como bem-feito. Perceber as lacunas, as possibilidades, e ter condições de superá-las fala também da importância do reconhecimento tanto no plano

individual quanto coletivo. Nas ações de orientação profissional, sobretudo, essas profissionais encontram a revitalização de sua atividade.

Então, o que é o trabalho?

As participantes foram solicitadas a responder o que era o trabalho para elas, não apenas sua própria atividade, mas o que é o trabalho de maneira geral. Assim foi possível elaborar o tema *Trabalho*, onde as participantes trouxeram suas concepções nesse quesito. As psicólogas apresentaram perspectivas similares sobre o que é o trabalho. As respostas se concentraram em torno de 3 categorias: o (1) **trabalho no mundo capitalista**, onde a atividade de trabalho é uma forma de acessar o mundo social capitalista, bens de consumo, serviços, e questões de sobrevivência, como trazido por Tereza

Eu acredito que o trabalho ele é, uau ele é um instrumento, ele é uma ferramenta para que eu consiga ter o meu meio de me manter dentro do sistema do capitalismo. No sentido de que eu preciso sobreviver dentro desse sistema, eu preciso é ter eu preciso, enfim eu preciso comprar eu preciso de produtos, eu preciso de serviços e o trabalho ele é uma forma de me inserir nesse sistema social

Na segunda categoria (2) **trabalho como formador de identidade**, foi abordada a subjetividade e a centralidade do trabalho na vida: “Central na vida do ser humano, a centralidade do trabalho eu enxergo trabalho como atribuição de sentido assim então acaba passando pelos elementos da subjetividade da identidade também né, de alguma forma ou de outra só atravessa a gente” (Gabriela). O nível de formação e conhecimento das psicólogas sobre a psicologia do trabalho aparece fortemente refletido nessa categoria.

Margarida levantou a questão da diferença do trabalho e do emprego, e como isso está ligado a formação da identidade:

essa questão da diferença entre trabalho e emprego, né, que não é só a questão da renda, mas é essa questão do trabalho como uma realização, como pessoa, né, que transcende

essa questão mesmo da empregabilidade, no sentido de você ter um ofício só para a questão da renda. Mas, assim, se fosse tentar, né, dizer um pouquinho mais, seria essa coisa de que você desenvolver uma atividade, né, que você desenvolve para o outro com um objeto, né, ter um foco num objeto de trabalho, mas também, acima de tudo, uma coisa para si mesmo, né, então, para si, para o outro, né, e para o meio, né, como essa questão, assim, no sentido dessa transformação, né, de você mesmo, no sentido de ajudar o outro nessa transformação e na transformação também do meio. (Margarida)

Aqui nota-se a articulação entre as categorias 2 e 3, onde a entrevistada trouxe as múltiplas questões sobre o trabalhar. Ainda se obteve a categoria (3) **o trabalho dentro da política de assistência social e trabalho**, e como ele deveria ser fortemente articulado para ser a ferramenta que possibilita ao cidadão o acesso à dignidade, e isso como responsabilidade da política pública onde elas estão inseridas. Malvina, por sua vez, reflete sobre a relação desse trabalho formador do homem, o reconhecimento social e a atuação das políticas públicas:

eu entendo o trabalho como central para a constituição do sujeito, a partir da perspectiva de Dejours. Não fujo disso, observo isso durante todos esses anos. E isso inclui trabalho, não trabalho, então é pensar em política pública a partir dessa perspectiva, não só central no financeiro, na necessidade que o trabalhador tem de tá né dispendo, mas para a significação de vida mesmo, de papel social, de autoestima, de ser reconhecido dentro de uma comunidade, dentro de um grupo familiar. (Malvina)

Recuperando a concepção trazida por Vigotski de que para compreender o sujeito na sua forma atual é preciso entender sua construção (Carvalho & Martins, 2020) observa-se que as trajetórias das profissionais, sejam elas pelas práticas, pelas formações ou pela junção das duas coisas, constroem uma noção muito clara do que é o trabalho e quais suas funções para o sujeito, a partir de uma compreensão psicossocial.

A importância desses sentidos, em última instância, se reflete na atuação dessas profissionais inseridas na política de emprego, trabalho e renda, como bem resumido na fala de Pedro sobre como ele iniciou sua transição de uma atuação da perspectiva socioassistencial para a pasta do trabalho

[...] tentar inserir essas pessoas em estado de vulnerabilidade social, em programas de apoio, formação, para tentar viver a saída, o trabalho como uma das maneiras para tentar diminuir as dificuldades, as desigualdades e fazer as pessoas terem mais dignidade e autonomia. (Pedro)

Tendo assim, uma atuação com foco emancipatório e com espaço de protagonismo para os usuários que dela necessitam. A compreensão do trabalho para além de meio de subsistência falam de profissionais que se sentem ativos nessa atividade, buscando transformá-la, como sinaliza Clot (2010). Tais elementos remetem também a mobilização do poder de agir, compreendendo o lugar da Política Pública na sociedade.

Considerações Finais

Esse capítulo se propôs a analisar o desenvolvimento a partir do trabalho, considerando as trajetórias profissionais das psicólogas de uma unidade do Sistema Nacional de Emprego e como suas percepções do que é o trabalho se relacionam a essas experiências. Percebe-se que diante do real da atividade no trabalho na assistência social, a formação teórica da graduação foi insuficiente, embora importante. Os espaços de trabalho, reais e concretos, engendraram a partir da atividade o desenvolvimento dessas profissionais. Ressalta-se que não se pautou aqui um desenvolvimento ideal, mas um desenvolvimento possível dado as circunstâncias do trabalho no capitalismo.

Em um cenário de desafios, negligências estatais e alta vulnerabilidade social, as psicólogas criaram estratégias mobilizando saberes individuais e coletivos, e foram se resistindo à atividade, mas não só, pois também modificaram seu contexto a partir do seu poder

de agir, afetando o seu trabalho. Foi possível ver nessas jornadas como as situações fomentaram ou limitaram o poder de agir dessas trabalhadoras.

A concepção de trabalho em suas diversas faces, construída em outros espaços de atuação e formação, auxilia no trabalho das psicólogas em relação às funções que exercem atualmente na política de empregabilidade, visto que para além da ideia de que os usuários devem aceitar qualquer trabalho, para sua subsistência, as psicólogas têm em vista um trabalho que constitui o sujeito. É necessário não perder de vista que em uma sociedade capitalista, as relações humanas acabam por ser subordinadas às relações de mercado (Carvalho & Martins, 2020).

Por fim, conclui-se que sim, o trabalho é ainda promotor de desenvolvimento na idade adulta, mesmo diante de situações impeditivas e contrariadas, das perdas de sentido, e fragmentações impostas pelo modelo capitalista. Os sujeitos, através do seu potencial de ação, têm criado e recriado sua atividade, trazendo à tona a produção de saúde. Observou-se neste estudo que pouco se encontrou em relação a ações dos coletivos, movimento essencial para a manutenção da atividade. Limitou-se aqui a trajetórias individuais, no entanto essa metodologia também pode ser aplicada em pesquisas futuras no estudo de trajetórias de coletivos profissionais, com foco na investigação de estratégias conjuntas de desenvolvimento e aprendizagem, para melhor compreensão desse fenômeno.

Referências

- Carvalho, S. R., & Martins, L. M. (2020). Idade adulta, trabalho e desenvolvimento psíquico. In L. M. Martins, A. Abrantes, & M. G. D. Facci (Orgs.), *Periodização histórico-cultural do desenvolvimento psíquico: Do nascimento à velhice* (pp. 267-292). Autores Associados.
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Fabrefactum.
- Conselho Federal de Psicologia. (2016). Nota técnica com parâmetros para atuação dos (as) profissionais da Psicologia no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2016/12/Nota-te%CC%81cnica-web.pdf>
- Conselho Federal de Psicologia. (2021) Referências técnicas para atuação de psicólogas (os) no CRAS/SUAS. https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2021/12/rt_crepop_cras_2021.pdf
- Hammes, I. C., & Nuernberg, A. H. (2015). A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35, 768-780. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000212012>
- Lei Nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993 (1993). Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm
- Lei Nº 12.435, de 6 de julho de 2011 (2011). Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/112435.htm
- Lei Nº 13.667, de 17 de maio de 2018 (2018). Dispõe sobre o Sistema Nacional de Emprego, criado pelo Decreto nº 76.403, de 8 de outubro de 1975. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/Lei/L13667.htm

- Lima, M. E. A. (2011). Trabalho e poder de agir. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, Dossiê Temático*, junho de 2011, 150-152. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100015>
- Martins, L. M. (2013). Contribuições da psicologia histórico-cultural para a pedagogia histórico-crítica. *Revista HISTEDBR On-line, Campinas, nº 52, p.286- 300*. <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8640243/7802>
- Melo, P. B., de Brito, M. A. A., de Aquino, C. A. B., & Colaço, V. D. F. R. (2018). Contribuições da psicologia histórico-cultural para o poder de agir do trabalhador. *Revista de Psicologia, 9(2)*, 96-106. <https://www.redalyc.org/pdf/7021/702176889010.pdf>
- Ministério da Saúde (2012). Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html
- Pinheiro, F. P. H. A., Costa, M. F. V., Melo, P. B. & Aquino, C. A. B (2016). Clínica da Atividade: conceitos e fundamentos teóricos. *Arquivos Brasileiros de Psicologia, 3(68)*, 110-124. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=229053337009>
- Schibulski, C. B., Oliveira, J. P. L. P., Sardá Jr, J., Maximo, C. E., & Arinõ, D. (2017). Atuação do psicólogo frente às demandas em unidades dos CRAS. *Psicologia Argumento, 35(88)*, 98-113. <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/download/23385/pdf/41482>
- Souza, V. L. T. D., & Andrada, P. C. D. (2013). Contribuições de Vigotski para a compreensão do psiquismo. *Estudos de Psicologia (Campinas), 30*, 355-365. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2013000300005>

Capítulo 3

Artigo 3: Gênero Profissional e Estilização na atuação de psicólogas do trabalho no SINE: aproximações a partir da Clínica da Atividade

Resumo

O objetivo deste artigo foi analisar a produção do gênero profissional da psicologia do trabalho e seus processos de estilização na atuação no Sistema Nacional de Emprego. Foram propostas considerações a partir das lentes teóricas da Clínica da Atividade, utilizando-se principalmente das quatro dimensões do ofício: impessoal, interpessoal, transpessoal (gênero profissional) e pessoal (estilo). Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 7 profissionais que atuam no SINE nas funções orientação profissional e intermediação de mão de obra. A análise das entrevistas foi feita com base nos conceitos da Clínica da Atividade. Como resultado constatou-se que há um gênero profissional razoavelmente estável ligado a psicologia do trabalho e organizações e, também do fato desse grupo profissional está inserido em cargos públicos como concursados. O processo de estilização da psicologia do trabalho e organizações, deu vida a subgênero profissional que seria a atuação da psicologia do trabalho e organizações dentro da política pública. Concluiu-se que o gênero profissional dá vida a um subgênero profissional que seria a atuação da psicologia do trabalho e organizações dentro da política pública. No entanto, ainda é necessária uma intervenção grupal que busque consolidar os instrumentos desenvolvidos na estilística, como patrimônio do gênero.

Palavras-Chave: Política Pública; Clínica do Trabalho; Trabalho; SINE.

Introdução

A psicologia do trabalho e das organizações (PT&O), referida assim pois, considera-se que o trabalho vem antes da construção das organizações, logo, é um campo da psicologia que se dedica aos contextos e dinâmicas laborais, abordando-os através de estudo e intervenção (CFP, 2024). A PT&O comporta diversas atividades que vão além do clássico recrutamento e

seleção. O Conselho Federal de Psicologia (2024) aponta como ações atuais da psicologia na atuação junto ao trabalho questões como “saúde do trabalhador, relações entre trabalho e outras esferas da vida, formas alternativas de trabalho, estratégias de inclusão e gestão da diversidade” p.28.

Junto a isso destaca-se a PT&O como uma área de muitas interfaces, como por exemplo com a sociologia, as engenharias, a administração, o serviço social e a educação. Algumas funções exercidas pela/o psicóloga/o no contexto laboral são privativas da profissão como avaliações no campo de seleção de pessoal, e a orientação profissional (CFP, 2024). Baseando-se em uma compreensão do comportamento humano, apreendida pela psicologia de uma maneira geral e utilizada em contextos organizacionais e laborais a/o psicóloga/o pode proceder uma análise mais aprofundada e abrangente ao abordar a subjetividade e sua relação com o trabalho.

A especificidade desses conhecimentos aparece nos métodos que compõem o repertório da psicologia do trabalho e organizações, tendo avaliações psicométricas, entrevistas e observações como algumas de suas ferramentas, permitindo que através de métodos psicológicos o profissional possa abordar adequadamente questões individuais, grupais, organizacionais e sociais (CFP, 2024). Nesse artigo será abordado especificamente o trabalho da PT&O no contexto de uma das políticas públicas de trabalho, emprego e renda, o Sistema Nacional de Emprego (SINE).

O SINE surge da execução por parte do Brasil da convenção nº 88 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que prevê a criação de um sistema público gratuito de empregabilidade (MTPS, 2016). Atualmente o SINE é de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, já tendo passado pela gestão de outros ministérios. O serviço possui diversos objetivos sendo o de maior visibilidade a intermediação de mão de obra (IMO), que visa aproximar empregadores e trabalhadores em busca de emprego. Existem outros

importantes serviços como: habilitação para o seguro-desemprego. Todavia, para este capítulo, interessa manter o foco na intermediação de mão de obra, na orientação profissional e encaminhamento para qualificação profissional, atividades estas que contam com a presença da psicologia na realização.

Nesse sentido, o objetivo deste capítulo foi analisar a produção do gênero profissional da psicologia do trabalho e seus processos de estilização na atuação no SINE. Se propõe aqui tecer considerações a partir das lentes teóricas da Clínica da Atividade (CA), que surge na década de 90, propondo-se a analisar e intervir sobre o trabalho. Tem como bases as teorias histórico-culturais da psicologia, propostas por Vigotski e Leontiev, assim como a linguística de Mikhail Bakhtin (Pinheiro *et al*, 2016).

A atividade é entendida na CA, a partir das proposições de Leontiev, que reconhece a atividade como “uma relação entre o real, o realizado e a ação do sujeito sobre si, sobre o objeto e sobre o outro, que pressupõe desenvolvimentos possíveis e impossíveis.” p.98. Para compreensão do fenômeno analisado, faz-se essencial a apresentação da noção de *ofício* proposta pela CA, que é composta por quatro dimensões (interpessoal, impessoal, pessoal e transpessoal) interligadas entre si. A dimensão impessoal trata-se da organização do trabalho e de condições materiais de realização de modo geral, as quais foram amplamente exploradas no Capítulo 1 desta dissertação. Já a dimensão interpessoal diz respeito aos diálogos e relações com os membros da organização, e com seus pares (Pinheiro et al, 2016).

No entanto, cabe aqui um olhar mais específico para as dimensões transpessoal e pessoal, respectivamente o gênero profissional e a estilística no trabalho. O gênero profissional trata-se de uma construção coletiva que orienta o modo de agir do trabalhador (Pinheiro et al, 2016). O gênero profissional é o que partilham os trabalhadores para conseguir trabalhar, são obrigações estabelecidas a partir das expectativas dos pares e do meio social, muitas vezes apesar da própria prescrição da tarefa (Clot & Fajta, 2016).

Quando não há um gênero profissional que apresente instrumentos comuns, formas de comunicação e ação que permitem ao trabalhador não ter que inventar seu trabalho do zero todas as vezes que for fazê-lo, ocorre um desajuste da ação do indivíduo e ainda uma perda de eficácia do trabalho e por conseguinte da própria organização (Clot & Faita, 2016). Clot e Faita (2016) defendem ainda que, na realização de uma análise da atividade, deve-se buscar além do trazido pelos trabalhadores, também o que fazem seus pares, as inter-relações, e as partilhas em situações trazidas ou não pelo gênero profissional.

É a partir dessa relação mais ou menos fixa com o gênero, que o ofício suporta os inesperados do real. Nos ajustes, no movimento, no colocar-se distante, é que estão as criações estilísticas que mantêm o gênero vivo. É nessa dinâmica constante que o estilo transforma o gênero, desenvolvendo-o (Clot & Faita, 2016). O gênero profissional exerce ainda, uma função psicológica insubstituível na atividade de cada um, estruturando as responsabilidades e deveres sem depender das características subjetivas do sujeito que as realiza em um determinado momento (Clot, 2010). Ele ajusta as relações interprofissionais e permite que os trabalhadores/as se avaliem mutuamente e cada uma sua própria ação.

Dispondo desse repertório encontrado no gênero profissional é que o sujeito pode se colocar no trabalho, estilizá-lo. O estilo trata-se do gênero em movimento, em ação no real, executado pelo sujeito em sua subjetividade. Esse movimento transforma o gênero e o renova. Clot e Faita (2016) apontam que os gêneros são “o contrário de estados fixos, ou melhor, eles são sempre inacabados.” p.40. No entanto, não dominar os aspectos do gênero, seus instrumentos, seu repertório de ações e de falas, impede que o trabalhador elabore o seu estilo (Clot & Faita, 2016).

O indivíduo usa sua potência de sujeito para retocar o gênero, e sua mobilização subjetiva vai dando forma ao que ele resgatou do coletivo. As estilísticas pessoais contribuem para a história do gênero. É no deslocamento e na agitação desse gênero, pelo estilo, na mescla

das gerações que a história de um meio de trabalho se preserva. A estilística se volta para si mesma. O profissional através do estilo estabelece uma relação com a sua trajetória, da qual ora se afasta, ora se identifica com ela, adaptando-se constantemente a novas perspectivas que também expressam criações estilísticas (Clot & Faita, 2016).

Alguns conceitos são imprescindíveis para a Clínica da Atividade, um deles é a *atividade real*. Anteriormente, falou-se na dimensão impessoal, um certo prescrito, que emerge na ação dos coletivos e dos indivíduos. A atividade real diz respeito justamente a esse fazer, ela comporta a atividade realizada, o que é possível ver como ação/produto e o real da atividade. Sendo esse último, as diversas possibilidades que foram vencidas, descartadas, deixando apenas uma como vencedora para que o trabalho se realizasse (Melo *et al*, 2018).

Dentro dessa atividade de trabalho, encontra-se o *poder de agir*. O poder de agir faz uma estimativa do alcance do raio de ação do sujeito ou grupo em seu ambiente laboral habitual, relacionando-se também ao âmbito criativo (Clot, 2010). Por fim, não se pode perder de vista a dimensão do “trabalho bem-feito”, onde é possível se reconhecer individual e coletivamente em acordo com a história da profissão a que se faz parte, a qual cada um se sente responsável (Clot, 2010).

É nesta perspectiva que se optou pela CA enquanto base teórica, uma vez que esse arcabouço teórico possibilita visualizar a existência (ou não) de um gênero profissional da psicologia no SINE. Produções anteriores abordaram o trabalho da psicologia no SINE (Hammes & Nuernberg, 2015), a psicologia como gênero profissional em outros segmentos (Leite, 2013), e ainda a atividade geral no SINE e seus aspectos ligado a questões de políticas públicas e partidárias (Morais & Nascimento, 2019). Porém, a escassez da literatura referente a análise da atividade de trabalho da psicologia no SINE, também se coloca como uma das justificativas para a realização desta pesquisa, uma vez que se tem como horizonte analisar

como esse gênero profissional se estrutura, e como vem ocorrendo os processos de estilização para a atuação nesse espaço.

Metodologia

Lócus

O estudo foi realizado com participantes de duas unidades de um serviço de promoção de trabalho, emprego e renda, que funcionam em convênio com o Sistema Nacional de Empregos (SINE), situado em uma capital do nordeste do Brasil. As duas unidades acessadas possuíam além dos serviços citados, fornecimento de cursos profissionalizantes e contavam com profissionais da pedagogia e do serviço social. As unidades estão vinculadas a uma secretária de promoção de assistência social.

Participantes

Todas as psicólogas/os do serviço foram convidadas a participar da pesquisa. Eleger-se como critério de inclusão está trabalhando ativamente como psicóloga no serviço, e como critério de exclusão está atuando na função há menos de um mês. Participaram ao todo 7 dos 8 profissionais que atuam nos serviços. Sendo 5 psicólogas e 2 psicólogos. Devido a uma maioria feminina, ao se referir ao grupo, será utilizado o termo "psicólogas". Visando manter o sigilo das participantes, foram atribuídos nomes fictícios escolhidos pela autora, apresentados posteriormente nos resultados.

Instrumentos e procedimentos de coleta

Buscando privilegiar o lugar de fala das psicólogas e refazer com elas sua trajetória, criando um espaço de reflexão, foram realizadas entrevistas, que para além de uma estratégia de coleta de informação são também espaço de comunicação verbal (Minayo, 2008). As entrevistas foram realizadas no formato semiestruturado, com diversas questões que abordaram o trabalho dessas profissionais no SINE. Foram realizadas de maneira individual, em uma sala particular cedida nos prédios onde ocorreu a pesquisa, ou na sala de atendimento das psicólogas

por preferência delas, mas todas em situação de sigilo. Duas entrevistas ocorreram de maneira remota para contemplar participantes que por alguma razão não puderam estar de maneira presencial.

Procedimentos éticos

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética cumprindo todos os passos determinados pela Resolução N° 466/2012 do Ministério da Saúde (MS, 2012), responsável pelas diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos, tendo como CAAE: 76379223.0.0000.5188. Após a aprovação do Comitê de ética, e autorização dos órgãos governamentais responsáveis, a pesquisa foi apresentada à gestão do SINE. As participantes concordaram verbalmente em participar e terem suas entrevistas gravadas, além do uso do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Procedimentos de Análise

Todas as entrevistas foram transcritas e lidas na íntegra para a análise. Foi realizada uma primeira leitura em busca das questões ligadas ao repertório do gênero profissional e coletivo (visível ou invisível) e processos de estilização. Posteriormente esse material foi separado das demais informações da entrevista, para uma análise específica dos fenômenos. A partir disso se realizou uma leitura final para análise dos resultados, a partir do referencial teórico da Clínica da Atividade.

Resultados e Discussão

Caracterização das participantes

Para compreender o processo de estilização das trabalhadoras é importante conhecer seus percursos de trabalho, visto que um contato prévio, ou não, com o gênero profissional mais amplo da Psicologia do Trabalho e das Organizações mostra algumas pistas para suas atuações sobre o meio. Apesar de todas atuarem no SINE, as atividades se dividem em Orientação Profissional (para jovens e adultos de maneira direta, e para adolescentes em ações

externas) e na Intermediação de mão de obra, onde exercem a função de captação e administração de vagas.

Tabela 1. Caracterização profissional das(os) participantes

Nome	Escolaridade	Função	Formação ou experiência em PT&O
Teresa	Bacharel	Orientação Profissional	Sim
Iracema	Mestranda	Orientação Profissional	Não
Gabriela	Doutoranda	Orientação Profissional	Sim
Malvina	Mestra	Orientação Profissional	Sim
Pedro	Mestre	Captação e administração de vagas	Sim
Margarida	Bacharel	Orientação Profissional	Sim
Antônio	Bacharel	Captação e administração de vagas	Sim

Considerou-se essa dimensão da experiência, visto que, quanto mais contato as participantes têm com o gênero profissional psicologia do trabalho e organizações, mais conhecem e possivelmente dominam esse repertório de ações e instrumentos. Enquanto quem possui menos contato, se vê na situação de descobrir o ofício inicialmente através da dimensão impessoal, e da dimensão interpessoal. Percebeu-se também um investimento nos processos formativos por parte dessas profissionais.

Produção da psicologia do trabalho como gênero profissional

Neste tópico buscou-se entender se há um referencial de gênero profissional para essas trabalhadoras, e que elementos o compõem. Procurou-se aqui o que há de comum, o que as torna ou não um gênero profissional, quando se trata exercer a psicologia do trabalho no SINE. Isso foi possível tomando como base as funções realizadas nos setores de Orientação Profissional e de Intermediação de Mão de Obra, sendo possível perceber um compartilhamento de repertórios de ações e modos de agir.

Em um primeiro olhar todos os instrumentos e ações parecem ter vindo da dimensão impessoal do ofício. Como trabalhadoras das políticas públicas, grande parte do que é passado pelos pares vem do material prescrito acessado a partir das cartilhas do Ministério do Trabalho e Emprego¹. Um outro eixo que vai dando forma ao gênero da Psicologia do Trabalho e das Organizações no SINE, são as ferramentas próprias da psicologia, como a escuta, a entrevista psicológica, o acolhimento, a orientação profissional e a mediação.

Ao falar da rotina, as entrevistadas vão também apontando suas ferramentas: “eu acho que a escuta é algo que nem sempre todo psicólogo tem. Deveria ter, né? [...] Essa escuta que acolhe, né? Assim, que acolhe primeiro pra depois trazer.” (Margarida). Outros elementos foram apontados por Tereza: “então faço esses acolhimentos quando é necessário, é conflito também, a gente já fez a mediação do conflito”.

Todavia, em um olhar mais aprofundado encontra-se a estilística, e o movimento de interposição entre o sujeito (e os coletivos) e o seu trabalho. Como é o caso de Malvina, que veio de um contexto organizacional mais clássico, e ao iniciar na função da orientação profissional, apontou “eu busquei tanto formação, novos cursos, leituras, rebuscando aquilo que, que já estava ali, mas que eu não utilizava como, como uma ferramenta [da psicologia]”. A mobilização subjetiva se colocou em ação, para dentro da psicologia, encontrar as melhores ferramentas para um novo contexto.

Logo, com base na Clínica da Atividade (Clot, 2010) notar a relação da dinâmica tarefa e atividade nas falas acima citadas, chamando atenção para o que ocorre entre a organização do trabalho e o sujeito, sua reorganização, uma recriação da tarefa pelos coletivos profissionais. Aparece nas entrevistas, um certo dilema entre pertencer a psicologia e ao mesmo tempo a um serviço da assistência social, pois se identificam como parte do Sistema Único de Assistência Social.

¹ Durante os anos das publicações o Ministério do Trabalho e Emprego teve outras nomenclaturas.

acho que a gente como psicólogo tem esse dever o próprio código de ética nosso prevê isso, a gente tem que tá [...] Porque é que a gente tem o entendimento que o nosso trabalho tá dentro de um sistema que não é só o símbolo, né? dentro do SUAS, Sistema Único de Assistência Social [...] Muitos defendem essa perspectiva. (Antônio)

A questão do serviço público aparece como um estabilizador desse gênero, pois não se consideram psicólogas organizacionais, e apontam seu próprio trabalho como uma psicologia social do trabalho. Há uma sobreposição entre ser psicólogo/a e ser um/a servidor/a público, que responde a demandas do governo vigente, representado pela gestão

Você precisa saber se posicionar dentro daquilo que você sabe que é o seu papel. Porque, senão, você vai estar fazendo coisas que não é o seu trabalho. Então, assim, a gente é muito solicitada nesse sentido. Entende? De puxar você pra outras coisas que às vezes... Como é que a gente vai fazer isso aqui? Não tem... Então, a gente precisa ter muito claro o nosso papel nesse sentido. [...] Senão, o gestor, aquele nosso chefe, acha que a gente tem que fazer tudo aquilo que ele pede. Mas nem tudo. (Margarida)

O conflito é parte inerente do desenvolvimento no trabalho. O apontamento de Margarida representa uma dimensão subentendida por elas, muito mais como servidoras públicas do que como psicólogas, visto que a compartilham com profissionais de outras áreas. Situações como essa “cobram” um certo posicionamento coletivo das profissionais, por isso considerou-se que esse fator contribui para a estabilidade do gênero tendo em mente que a tensão recíproca existente nas dimensões do ofício (Pinheiro *et al*, 2016), que se mostra aqui diretamente em suas dimensões interpessoais e transpessoais é o que o estrutura.

Gênero profissional: entre impedimentos e possibilidades

O gênero profissional se apresenta como uma pré-atividade (Clot, 2010), um lugar de referência. Esse não depende da prescrição, mas a traduz e se necessário a transpõe. Aponta

também as regras sociais desse grupo profissional, o que é esperado pelos pares. Ao falar de um grupo profissional não se pode perder de vista o que a sociedade espera do seu trabalho, e com a psicologia não seria diferente. A psicologia é frequentemente representada em filmes e séries pelo personagem do psicólogo clínico relacionado aos aspectos individuais do sujeito. Contudo, o repertório do gênero não só diz ao profissional o que fazer, mas também onde ele deve abster-se (Clot, 2010).

Uma demanda recorrente no contexto estudado, a qual o coletivo se opõe firmemente é a questão de acompanhamentos psicoterápicos de saúde mental. Pelo escopo da profissão, as psicólogas realizam escutas e fazem acolhimentos em casos de emergências, ou mesmo durante um atendimento psicossocial, ou em situação de crise que aconteça durante o horário dos cursos. No entanto, quando são demandadas por psicoterapia ou acompanhamento individual para questões de saúde mental, elas recorrem ao gênero, a um coletivo invisível para justificar o porquê de não fazer tal atividade

Acho que o desafio é porque muitas pessoas confundem o psicólogo, a atuação do psicólogo, com a atuação clínica. Então, isso aqui é muito comum, confundir. A pessoa chega *Ah, tem um tal aluno que tá precisando de um acompanhamento*. Aí ele traz aqui. *Ah, vou trazer ele todo dia*, por exemplo. Aí a gente tem que explicar, *olha, nossa atuação não é clínica*. (Gabriela)

O gênero profissional, o partilhamento do “como fazer”, passando muitas vezes por cima dos obstáculos e das prescrições, é um elemento crucial da atividade de trabalho (Clot, 2010). Dialogicamente, questionar a fórmula e enfrentar o gênero através da estilização é uma forma de desenvolvê-lo, como ressaltado por duas entrevistadas ao se confrontarem com o engessamento do processo de orientação profissional a que estão vinculadas no momento.

Eu acho que a gente poderia fazer mais. Eu acho que a gente tá muito preso a uma fórmula, eu não sei de quando veio essa fórmula, realmente, porque entrei em 2020, e

a gente não reformu..., pensou sobre essa fórmula, a gente só pensa sobre o conteúdo da fórmula. Então, a gente pensa sobre o conteúdo da palestra, o conteúdo dos atendimentos, mas, assim, o que fazer a mais a gente não consegue. (Teresa)

Margarida, uma das entrevistadas, atribui esse processo a um lugar de certa comodidade construído pela experiência adquirida. Ela aponta o enfrentamento do real como forma de se aproximar do novo e desenvolver a atividade a partir disso

Então, assim, já por ter uns aninhos de experiência, às vezes você tem a tendência de ter uma prática de uma determinada forma, né? [...] mas, muitas vezes, você tem que flexibilizar, né? Para justamente ser aberto para poder acolher o diferente, né? O que é novo. (Margarida)

Clot (2010) lembra que no desenvolvimento do poder de agir, pode haver crises nos equilíbrios que foram adquiridos com dificuldade pelo sujeito. Nesse sentido, o desenvolvimento do sujeito e o seu poder de agir profissional podem estar em desequilíbrio, pois para avançar no desenvolvimento no trabalho, aceitando a crise causada pelo desequilíbrio, é necessário que o sujeito disponha de uma plasticidade subjetiva adquirida em sua história individual. Aqui é possível observar a tensão estabelecida entre a atividade e as experiências dos sujeitos.

As falas e experiências acessadas remetem à função do gênero como um pré-atividade, a partir de onde se pode exercer, ou não, o poder de agir. Com isso é possível visualizar também o processo de estilização, onde partindo de um mesmo repertório os sujeitos traçam diferentes rotas para dar conta de uma mesma atividade, atravessando seus impedimentos e recriando o seu trabalho. Ou diante da rigidez do pré-estabelecido, sofrem a amputação do seu poder de agir.

Ressignificando uma premissa antiga: o homem certo no lugar certo

Embora seja uma premissa antiga e muitas vezes considerada ultrapassada, visto que o sujeito é ativo em seus processos, buscar o “homem certo para o lugar certo” aparece muitas vezes no repertório de gênero profissional da PT&O na atuação no SINE. Devido ao contexto do serviço público, do histórico de atendimento a populações vulneráveis que faz parte da experiência de muitas das entrevistadas, no SINE, encontrar uma vaga em que o/a trabalhador/a se encaixe, tenha perspectiva e sensação de pertencimento, é parte inerente do ofício. Tanto para quem está na orientação profissional, quanto na IMO.

Algumas ações nesse sentido aparecem primeiro como traços do estilo e depois de alguma maneira, vão se tornando parte do gênero, como por exemplo acessar os bancos de vagas e tentar encontrar uma vaga correspondente aos usuários atendidos no serviço. A maioria das psicólogas relata que tem essa prática, usando também outros bancos de vagas, como Iracema: “Então às vezes eu me penso isso, às vezes eu, pessoalmente, vou lá no meu Instagram, busco as vagas e fico tentando lembrar as pessoas que passaram por aqui que tem esse perfil.”

Tereza, uma das psicólogas, disse acompanhar esses bancos de vagas, e foi perguntada se isso era parte do prescrito, visto que ela atua em uma unidade que não possui IMO, e respondeu “São coisas que eu sei”. A entrevistada entende esse aspecto como individual, no entanto a maioria das outras psicólogas relatou fazer a mesma coisa, o que remete ao forte papel do meio, nesse caso o SINE, no repertório das ações delas. Clot (2010) lembra que não é possível que o estilo seja apenas um atributo psicológico do sujeito visto que a uma reciprocidade indissociável entre gêneros e estilos.

Esse comportamento aparece na atividade das psicólogas como uma forma de realizar um trabalho bem-feito. Compreende-se aqui o aspecto social de um trabalho considerado eficiente quando acontece a inserção dos trabalhadores/as no mercado de trabalho a partir do

SINE. Todavia, para a Clínica da Atividade o trabalho bem-feito está diretamente ligado ao reconhecimento por si mesmo e por seus pares. O uso da criatividade dentro das possibilidades que lhe foram oferecidas chegando a uma resolução representa um engajamento, uma mobilização do poder de agir das trabalhadoras (Clot, 2010), que passam por uma avaliação subjetiva a partir de onde compreende um trabalho bem-feito.

Tanto a OP que tem acesso a esses usuários, quanto a IMO que trabalha com as vagas, trazem esse intercâmbio como parte esperada por esse contexto: “Porque elas (psicólogas da OP) nos ajudam, às vezes, a encaminhar candidatos que eles atenderam [...]. A gente chega lá, olha, tem essa vaga de acordo com o trabalho, tem essa vaga de trabalho, tem esse perfil, tal, tal” (Antônio).

Por fim, o gênero profissional do ser psicóloga, em junção ao ser trabalhadora do SUAS, e ainda em contraponto a tantas outras profissões que dividem o espaço com a psicologia nas ciências do trabalho, se sobressai, como trazido por Malvina: “Eu sou antes de mais nada uma psicóloga, eu não me distancio disso, em função de um modelo mercadológico capitalista”.

Com isso tem-se um grupo de profissionais que vê seu trabalho como ferramenta para o desenvolvimento dos usuários. Ao mesmo tempo, ao recriarem o trabalho elas também se desenvolvem, e produzem o gênero profissional que comporta a atuação da psicologia do trabalho e das organizações no SINE, sem romper totalmente com esse. O processo de recriação, agrega ao gênero e o renova, aumentando o acervo da PT&O sem rompê-lo, visto que se encontram nas mesmas tarefas, que tomam forma nas atividades.

Considerações Finais

O propósito deste artigo foi analisar a produção do gênero profissional da psicologia do trabalho e seus processos de estilização na atuação no SINE, a partir das lentes teóricas da

Clínica da Atividade. Constatou-se que há um gênero profissional razoavelmente estável, situação advinda também do fato desse grupo profissional está inserido em cargos públicos como concursados. O processo de estilização da PT&O, dá vida a subgênero profissional que seria a atuação da psicologia do trabalho e organizações dentro da política pública.

As psicólogas estão inseridas em um contexto que conta com diversos grupos profissionais como serviço social e pedagogia, com quem historicamente a psicologia partilha saberes. Mas isso não as isenta de estar inseridas também em um contexto de demandas políticas partidárias. A atuação a partir de um gênero profissional estabelecido, forneceu a essas profissionais elementos de onde partir, e ao mesmo tempo um coletivo, muitas vezes invisível, mas capaz de fazer enfrentamentos.

A partir dos resultados também foi possível perceber a necessidade de uma intervenção que busque promover um confronto entre os conhecimentos desses pares. Mesmo estabelecido, esse “subgênero profissional” acaba por tomar formas a partir de ações individualizadas, que não pertencem somente ao repertório da psicologia como profissão, mas há uma certa inventividade das psicólogas que atuam nesse contexto e que se repete.

Com isso, deixa-se de agregar essas produções ao gênero profissional, posto que se denota algum tipo de individualismo do sujeito, mas que só são possíveis naquele contexto e através dos saberes daquele meio. Por fim, conclui-se que através de intervenções futuras, pode-se abrir uma porta para que o confronto desses saberes produza, ou valide algo novo próprio do gênero profissional.

Referências

Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Fabrefactum.

- Clot, Y., & Faïta, D. (2016). Gêneros e estilos em análise do trabalho: Conceitos e métodos | *Genres and styles in analysis of work: Concepts and methods. Trabalho & Educação*, 25(2), 33–60. <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9555>
- Conselho Federal de Psicologia. (2024). *Nota Técnica CFP nº 18/2024: O escopo da atuação da(o) psicóloga(o) no campo das organizações e do trabalho*. https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2024/07/nota_tecnica-3.pdf
- Hammes, I. C., & Nuernberg, A. H. (2015). A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: Relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35, 768-780. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000212012>
- Lei Nº 13.667, de 17 de maio de 2018 (2018). Dispõe sobre o Sistema Nacional de Emprego, criado pelo Decreto nº 76.403, de 8 de outubro de 1975. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/___Ato2015-2018/2018/Lei/L13667.htm
- Leite, P. R. L. (2013). *Em busca dos gêneros e estilos da atividade dos psicólogos clínicos autônomos* [Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Paraíba]. Repositório Institucional da UFPB. <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/6935>
- Melo, P. B., de Brito, M. A. A., de Aquino, C. A. B., & Colaço, V. D. F. R. (2018). Contribuições da psicologia histórico-cultural para o poder de agir do trabalhador. *Revista de Psicologia*, 9(2), 96-106. <https://www.redalyc.org/pdf/7021/702176889010.pdf>
- Ministério da Saúde (2012). Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html
- Ministério do Trabalho e Previdência Social. (2016). *Gestão do SINE: Manual para os postos de atendimento* (1ª ed.). Brasília. <https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/Manual-de-gest%C3%A3o-do-SINE.pdf>

Moraes, T. D., & Nascimento, I. L. (2019). Atividade de trabalho em um Sine: Entre política partidária e política pública. *Fractal: Revista de Psicologia*, 31(3), 292–297. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v31i3/5622>

Pinheiro, F. P. H. A., Costa, M. F. V., Melo, P. B. & Aquino, C. A. B (2016). Clínica da Atividade: conceitos e fundamentos teóricos. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 3(68), 110-124. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=229053337009>

Considerações Finais

A psicologia do desenvolvimento psíquico vem aderindo a perspectiva de que o desenvolvimento humano deve ser estudado na totalidade do seu ciclo vital. Assumindo o enfoque da Psicologia Histórico-Cultural, na idade adulta, o trabalho guia esse desenvolvimento. Essa dissertação se propôs a uma aproximação com esse desenvolvimento no trabalho pelo estudo dos gêneros profissionais, como proposto pela Clínica da Atividade. Utilizando essas bases teóricas de maneira complementar, o objetivo deste trabalho foi analisar a produção do gênero profissional das/dos profissionais da psicologia como técnicas do SINE de uma capital do nordeste. Considerou-se pertinente estudar o desenvolvimento do trabalho em uma política de trabalho, emprego e renda, uma vez que este apresenta as diversas faces desse fenômeno.

Em acordo com os objetivos específicos, foi possível no capítulo 1, intitulado *Atuação da psicologia no Sistema Nacional de Emprego*, conhecer o trabalho das psicólogas enquanto promotor do desenvolvimento, a partir das atuações que realizam. As ações na orientação profissional exigem das psicólogas conhecimentos sobre a psicologia do trabalho e organizações, mas também de uma psicologia social do trabalho, com um forte viés do trabalhador/a como protagonista de suas ações. Já na função exercida na intermediação de mão-de-obra que atua diretamente com as empresas, as trabalhadoras mostraram compreender como o capitalismo avançou sobre as políticas públicas, fazendo com que a atuação exija um certo conhecimento do mercado de trabalho e manejo junto às empresas para que as leis trabalhistas sejam cumpridas e o trabalho não perca seu aspecto de inserção social, fazendo da psicologia uma profissão do diálogo.

Retomando a ideia de Vigotski de que o ser humano deve ser estudado em movimento, procurou-se no capítulo seguinte, intitulado *O trabalho desenvolve? Trajetórias de trabalho e qualificação de psicólogas(os) do SINE*, apreender o processo que embasa a atuação abordada

no capítulo 1. A perspectiva de trabalho como constitutivo do ser humano e meio de subsistência, comum a todas as entrevistas e que influencia fortemente sua atuação, se conforma a partir das suas trajetórias profissionais abordadas no capítulo 2, cujo objetivo foi analisar as trajetórias formativas e profissionais das psicólogas que atuam no Sine de uma das capitais do nordeste e suas concepções sobre o trabalho.

Ao investigar essas trajetórias foi possível observar como experiências de atuação, principalmente na assistência social, forneceram as profissionais elementos para compreender o trabalho como constitutivo do sujeito e meio de inserção no mundo capitalista, em oposição a vivências de extrema pobreza e vulnerabilidade. Conjuntamente a isso foi possível indicar que o trabalho é promotor do desenvolvimento adulto, a partir dos processos na atividade de trabalho que engendram esse movimento, considerando sempre o meio, os coletivos e a potência de ação do sujeito.

Assim, os capítulos se articulam na medida em que apresentam processos e resultados dessas experiências atuando nas políticas públicas, que retratam o desenvolver e ser desenvolvido. Em ambos, as profissionais estão atuando sobre seu meio, como preconizado nas teorias utilizadas para as análises, a saber a Psicologia Histórico-Cultural e a Clínica da atividade, respaldadas ainda em documentos oficiais tanto do Ministério do Trabalho e Emprego, como do Conselho Federal de Psicologia.

Por fim, no capítulo 3 denominado *Gênero Profissional e Estilização na atuação de psicólogas do trabalho no SINE: aproximações a partir da Clínica da Atividade*, cujo objetivo foi analisar a produção do gênero profissional da psicologia, e seus processos de estilização na atuação no SINE, foi possível encontrar a existência de um gênero profissional razoavelmente estável. Esse coletivo de trabalhadoras/es partilha os instrumentos e ações originais da psicologia do trabalho e organizações e das cartilhas para atuação em equipamentos das políticas de trabalho, emprego e renda.

No entanto, chama atenção a criação de um subgênero, ligado a atuação da psicologia do trabalho e organizações nas políticas públicas, que foi mobilizado no processo de estilização. Esse subgênero tem sua estabilidade no vínculo do serviço público, e no compartilhamento de práticas que visam principalmente desenvolvimento e inclusão dos usuários do serviço no mercado de trabalho por motivos psicossociais, articulando condições concretas de existência e constituição subjetiva do sujeito, na medida do possível.

Nesse sentido, assume-se que foi possível analisar a produção do gênero profissional das profissionais da psicologia do SINE, acessando uma perspectiva ampliada da atuação da psicologia no SINE, consolidando um lugar muitas vezes questionado como campo do saber psicológico. Os elementos que compõe esse gênero fazem interface entre os saberes tradicionais da psicologia, as entrevistas, a escuta, a mediação, mas fazem interface com conhecimentos do mundo do trabalho, que lhe servem de arcabouço para utilizar esses instrumentos.

Mesmo tendo o Sine como política contextual de análise, entende-se que foi produzido aqui um material de referência para outros equipamentos de geração de trabalho, emprego e renda, como o Programa de Promoção do Acesso ao Mundo do Trabalho (Acessuas Trabalho), além de atuação em ONGs ou programas governamentais que objetivem inserção no trabalho.

O Sistema Nacional de Empregos tem sido campo de formação para presente pesquisadora desde a iniciação científica e posteriormente como campo de atuação do estágio. Optar por continuar uma pesquisa de mestrado na mesma política, embora em outros postos do SINE, consolidou a minha crença no papel da psicologia em um espaço que tem uma importante função mediadora entre populações empobrecidas e vulnerabilizadas pela falta de trabalho, como uma psicologia útil, ativa na construção social. Se durante o estágio construir ações e provar o valor delas era um desafio, o processo dessa pesquisa veio para ocupar esse lugar da consolidação do que nasceu com uma ideia.

Essa dissertação, contribuiu de forma significativa para a formação da autora, ao encontrar psicólogos/os que atuam na ponta e se afetam com isso, mas não são paralisadas. Assim como no início do meu aprendizado, a mobilização das trabalhadoras continua a me encantar. Conhecer a psicologia como função essencial de um serviço, dentro de uma equipe multidisciplinar, e ainda com vínculos que garantem direitos trabalhistas por meio dos concursos públicos, renovou a energia dessa autora de lutar por essa profissão e por esse lugar. Por fim, estudar a atuação das psicólogas na orientação profissional abre um novo campo de interesse, apresentando uma atuação que pretendo buscar nos próximos passos da minha carreira.

Como limitação desse trabalho, tem-se a não adesão da maioria das psicólogas a intervenção grupal, como preconiza a Clínica da Atividade, deixando em aberto uma possibilidade futura para essa intervenção, com foco na consolidação do patrimônio coletivo acessado por essa pesquisa. Considera-se ainda as limitações de tempo da pesquisa, próprias do formato do mestrado. Espera-se que esse estudo contribua para a atuação de futuros profissionais da área de psicologia, sejam eles das ênfases de desenvolvimento adulto ou de psicologia do trabalho e das organizações.

Referências

- Barros, C. M. (2007). *Sistema nacional de emprego na Bahia: Funcionamento, resultados e limitações* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal da Bahia.
<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/8241>
- Bendassolli, P. F., Coelho-Lima, F., Carlotto, M. S., Santos Nüssle, F., & Ferreira, I. (2015). Estratégias utilizadas pelos trabalhadores para enfrentar o desemprego. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(2), 347-362.
<https://www.redalyc.org/journal/804/80441602008/html/>
- Caldana, A. C. F., & Figueiredo, M. A. D. C. (2002). Desemprego e subjetividade: estratégias de inclusão social e sobrevivência. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 12, 19-26.
<https://doi.org/10.1590/S0103-863X2002000100003>
- Cardoso, G. R. (2004). *Estou desempregado, não desesperado: A vivência do desemprego para trabalhadores desempregados frequentadores do SINE da cidade de Florianópolis* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina.
<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/87860>
- Coelho-Lima, F. (2020). Políticas sociais de trabalho: Caracterização e perspectivas para a psicologia. In Azambuja & Campos (Orgs.), *Políticas sociais, formação e atuação do psicólogo* (pp. 94-118). Abrapso Editora. <https://site.abrapso.org.br/wp-content/uploads/2021/11/Livro-Politicais-Sociais.pdf#page=95>
- Conselho Federal de Psicologia. (2024). *Nota Técnica CFP nº 18/2024: O escopo da atuação da(o) psicóloga(o) no campo das organizações e do trabalho*.
https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2024/07/nota_tecnica-3.pdf
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Artigo 6º. (1988). Dispõe sobre os direitos sociais.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#:~:text=Art.%206%C2%BA%20S%C3%A3o%20direitos%20sociais,desamparados%2C%20na%20forma%20desta%20Constitui%C3%A7%C3%A3o

Cravo, T. A., O'Leary, C., Quintana, R., Justino, L., & Sierra, A. C. (2018). O impacto do Sine no mercado de trabalho. *Boletim Mercado de Trabalho* (65).

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9909/1/bmt_65_08_politica3_impacto.pdf

Menezes, V. M. O. (2023). Análise de indicadores do Sistema Nacional de Emprego. *Revista Brasileira de Avaliação*, 12(2 spe), 0-0. <http://dx.doi.org/10.4322/rbaval202312014>

Hammes, I. C., & Nuernberg, A. H. (2015). A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: Relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35, 768-780. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000212012>

Lei Nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm

Lei Nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm

Lei Nº 12.435, de 6 de julho de 2011. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112435.htm

Lei Nº 13.667, de 17 de maio de 2018. Dispõe sobre o Sistema Nacional de Emprego, criado pelo Decreto nº 76.403, de 8 de outubro de 1975. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Lei/L13667.htm

Martins Júnior, L. A. (2023). *Panorama recente do Sistema Nacional de Emprego (Sine)*:

Uma análise da infraestrutura e dos aparatos burocráticos da política de emprego e renda no Brasil. <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/12736>

Ministério do Trabalho e Previdência Social. (2016a). *Cartilha para orientação profissional nos postos de atendimento do SINE.* <https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/Cartilha-de-orienta%C3%A7%C3%A3o-profissional.pdf>

Ministério do Trabalho e Previdência Social. (2016b). *Gestão do SINE: Manual para os postos de atendimento* (1ª ed.). Brasília. <https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/Manual-de-gest%C3%A3o-do-SINE.pdf>

Monteiro, J. K., Pesenti, C. M., Maus, D., Bottega, D., & Machado, F. R. (2008). Reflexões acerca do atendimento psicológico a desempregados. *Aletheia* (27), 233-242. <https://www.redalyc.org/pdf/1150/115012525018.pdf>

Resende, E. A., da Silva, L. A. M. G., & de Moraes, S. V. (2020). A inclusão da pessoa com deficiência no mercado do trabalho no Brasil: Em busca da efetividade das agências do Sistema Nacional de Emprego. *Boletim Científico Escola Superior do Ministério Público da União* (55), 129-153. <https://escola.mpu.mp.br/publicacoescientificas/index.php/boletim/article/view/569/5>

10

Schindwein, V. D. L. D. C., de Oliveira, A. K. S., Brandão, C. R. V., Ribeiro, J. C. Q., dos Santos, K. K. B., & Dourado, M. Q. (2021). O sofrimento psíquico de trabalhadores em situação de desemprego em Porto Velho–RO. *Revista de Psicologia*, 12(2), 25-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8085738>