



**Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)  
Curso de Administração**

**PSICODINÂMICA DO TRABALHO: PERSPECTIVA DOS INDÍGENAS**

**HEALTH AND ILLNESS AT WORK: INDIGENOUS PERSPECTIVE**

André Almeida Gomes da Silva<sup>1</sup>  
Prof. Dr. Igor Guevara Loyola de Souza<sup>2</sup>

## **RESUMO**

A análise dos fatores que afetam o bem-estar dos trabalhadores em seus locais de trabalho é fundamental para compreender como o trabalho se torna um fator de saúde ou adoecimento na vida profissional. Este estudo tem como objetivo analisar a discrepância entre trabalho prescrito e trabalho real nas estratégias de mediação frente ao sofrimento de indígenas no trabalho. Esta pesquisa, de abordagem qualitativa, utilizou de um roteiro semiestruturado de entrevista como instrumento de pesquisa. Participaram da pesquisa seis indígenas inseridos no mercado de trabalho. Foram analisadas as discrepâncias entre trabalho prescrito e trabalho real, além das estratégias utilizadas para lidar com o sofrimento causado por essa situação. Foram analisadas também as motivações dos indígenas para buscar a inserção no mercado trabalho e como a família, além de ser parte fundamental das reações, também é uma das principais estratégias para lidar com o sofrimento vivido no trabalho. As estratégias encontradas para lidar com o sofrimento encontradas foram estratégias defensivas como, negar a realidade vivida, buscar novas oportunidades, busca por um novo emprego e refúgio familiar e estratégias e estratégias de mobilização coletiva como, insistência e demissão. O estudo possibilitou também a observação das dificuldades do povo indígena em sua adaptação à cultura e costumes dos centros urbanos.

**Palavras-chave:** Psicodinâmica do Trabalho; Trabalho real; Trabalho prescrito; Indígenas.

## **ABSTRACT**

The analysis of the factors that affect the well-being of workers in their workplaces is essential to understand how work becomes a factor of health or illness in professional life. This study aims to analyze the discrepancy between prescribed work and actual work in mediation strategies in the face of indigenous suffering at work. This research, with a qualitative approach, used a semi-structured interview script as a research instrument. Six indigenous people inserted in the labor market participated in the research. The discrepancies between prescribed work and actual work were analyzed, in addition to the strategies used to deal with the suffering caused by this situation. The motivations of the indigenous people to seek insertion in the labor market were also analyzed and how the family, in addition to being a fundamental part of the reactions, is also one of the main strategies for dealing with the suffering experienced at work. The

---

<sup>1</sup> Aluno(a) do curso de Administração. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso. E-mail: andre.almeida@sempreceub.com.

<sup>2</sup> Professor(a) orientador(a) do curso de Administração. Doutor em Administração. Centro Universitário de Brasília. E-mail: igor.souza@ceub.edu.br.

strategies found to deal with the suffering found were defensive strategies such as denying the lived reality, seeking new opportunities, searching for a new job and family refuge and collective mobilization strategies such as insistence and dismissal. The study also made it possible to observe the difficulties of the indigenous people in adapting to the culture and customs of urban centers.

**Keywords:** Work Psychodynamics; Actual work; Prescribed work; Indigenous.

## 1 INTRODUÇÃO

Em meio a uma sociedade que há a busca pela entrada no mercado de trabalho de forma cada vez mais variada, seja ela formal ou informal, é importante trazer à luz a realidade de um povo presente na sociedade brasileira: o povo indígena (IBGE, 2010). De acordo com o último censo, foi constatado que há, atualmente, no Brasil cerca de 817.963 indígenas em território nacional (IBGE, 2010).

Ao contrário do que se está consolidado no imaginário coletivo, o povo indígena não está apenas no interior do país. Do total da população, há 502.783 indígenas residindo em zona rural e 315.180 habitando em centros urbanos, reforçando que a presença dos indígenas está cada vez mais forte nas zonas urbanas (IBGE, 2010). Esse aumento fica evidente ao analisar os números da presença do povo indígena vinte anos atrás, já que em 1991, de 294.131 indígenas no Brasil, somente 71.026 viviam em centros urbanos (IBGE, 1991). Devido ao aumento dessa presença nas cidades, há a busca por profissionalização e inserção no mercado de trabalho (CAGED, 2019).

Parte do processo de profissionalização acontece nas universidades, as quais, por força da lei 12.711/12, além da aplicação de políticas de ação afirmativas para populações e etnias minoritárias, puderam proporcionar um aumento do ingresso do povo indígena nas universidades (INEP, 2021). Com a aprovação e aplicação da “lei de cotas”, hoje o indígena que deseja se preparar para se inserir no mercado de trabalho, possui um facilitador fundamental para seu ingresso em uma universidade federal (BRASIL, 2012).

Por consequência desta lei, em 2019, entre 8,048 milhões de universitários brasileiros, 49.026 eram indígenas. Ou seja, de uma população de 817.963 indígenas, 6% desse povo encontra-se em uma instituição de ensino superior (IBGE, 2016). Já sobre a presença do povo indígena no mercado de trabalho, houve queda na quantidade. Em 2015 cerca de 2.246 indígenas contratados e, em 2017, apenas 1.572, menor índice da década. Após este período, as contratações voltaram a crescer até 2019, com 3.94 profissionais indígenas formalmente contratados (CAGED, ANO).

Em 2020, com o impacto da pandemia, o povo indígena perdeu cerca de 28,65% da sua renda, em média. Enquanto a população analfabeta, ou “sem instrução”, apresentou uma redução de renda de 27,45% e os jovens de 20 a 24 anos tiveram uma redução de 26,00% (FGV, 2020). Ou seja, mesmo dentre vários grupos de nossa sociedade, os indígenas foram os que tiveram sua renda mais prejudicada durante a pandemia de COVID-19. Percebe-se que os indígenas, além de renda per capita menor, tiveram maiores perdas salariais na pandemia, o que pressupõe maior sofrimento no trabalho. Como será que este povo lidou com esta situação? Quais dificuldade lidam atualmente com sua ascensão ao mercado de trabalho formal? Diante destas perguntas, este estudo possui como objetivo geral analisar a discrepância entre trabalho prescrito e trabalho real nas estratégias de mediação frente ao sofrimento de indígenas no trabalho.

Como incentivo acadêmico, foi analisado com base em pesquisas em bancos bibliográficos como SPELL, Google acadêmico e Scielo a não existência de artigos científicos com os descritores, indígenas e mercado de trabalho, indígenas e trabalho e indígenas e carreira

(CAPONE, 2020). A falta de artigos acerca do povo indígena e o mercado de trabalho é uma evidência do quanto são necessárias as pesquisas acerca do tema.

Socialmente, o presente trabalho procura trazer à luz da sociedade a discussão acerca do povo indígena e sua realidade, que ao longo dos últimos anos tem estado mais presente em centros urbanos (IBGE, 2010) e, conseqüentemente, busca o ingresso ao mercado formal de trabalho, porém enfrenta barreiras, sociais, econômicas e culturais (FGV, 2020).

Institucionalmente, este estudo inova ao contribuir com a compreensão da realidade vivida pelo povo indígena no mercado de trabalho, a partir da perspectiva da própria população, a fim de embasar métodos, soluções e políticas públicas para os povos originários brasileiros.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Psicodinâmica do trabalho**

A psicodinâmica do trabalho, busca trazer compreensão para a relação subjetiva vivida pelo trabalhador e seu trabalho. Essa ciência trouxe para os trabalhadores um lugar onde é possível se expressar, e trazer à luz aquilo que somente eles sentem em sua relação com o que é vivido em seu local de trabalho. Principalmente sendo mostradas as contradições presentes em seus contextos de trabalho que geram sofrimento, mas também sendo evidenciados o que leva o trabalhador a sentir felicidade e prazer em meio ao seu trabalho (DEJOURS, 1992).

Para Mendes e Marrone (2002), em 1980 a psicodinâmica do trabalho foi introduzida por Dejours, na França e no Brasil foi consolidada nos anos 1990. Dejours foi psiquiatra, médico e psicanalista e focava os estudos nas organizações do trabalho e impacto sobre a saúde mental. Seus estudos viabilizaram permitiram entender as características do prazer e sofrimento no trabalho dos colaboradores.

A psicodinâmica tem como foco as relações intersubjetivas do trabalhador com seu trabalho, viabilizando assim uma melhor gestão do que o trabalhador sente não somente em seu local de trabalho, mas em tudo aquilo que ele sente, pensa e reage frente ao que é causado em seu emprego (DEJOURS, 2004).

Entender o sucateamento do trabalho, é fundamental visto que hoje, há uma realidade subjetiva vivida pelos trabalhadores, onde há cada vez mais exigência pela perfeição e pelo alto rendimento, enquanto em paralelo há cada vez menos direitos e garantias. Todas essas conquistas antigas que garantiam para trabalhadores de diversos setores da sociedade, a segurança e a sensação de recompensa após o trabalho, já que esses direitos e garantias protegiam os trabalhadores socialmente e psiquicamente (LANCAMN: UCHIDA, 2003).

Esse sucateamento do trabalho, alinhado à perda de poder de barganha do trabalhador na procura de um emprego, levam muitas pessoas a ter que escolher entre ser desempregado, ou um trabalho sem a mínima segurança, levando ao sofrimento no trabalho buscando apenas a sobrevivência. (LANCMAN: GHIRARDI, 2002).

De acordo com Vries, Blommer e Loo (2021) o sofrimento é a angústia que o indivíduo sente ao sentir qualquer aspecto de sua existência ameaçado, psicológico, social ou físico. E para Dejours (2007) o trabalho é resultado de ajustes e diminuição da distância entre a organização do trabalho real e a organização do trabalho prescrito. Quando não há a diminuição desta distância, se inicia o sofrimento.

As organizações buscam proporcionar ao trabalhador um ambiente de trabalho que gere satisfação e bem-estar, porém as mesmas organizações são as responsáveis por exigir tarefas em prazos mínimos, carga horária extensa e confusão de comandos, gerando confusão e sofrimento em seus colaboradores (BENÍTEZ; HIGUITA-LÓPEZ, 2019).

Parte das dificuldades do trabalhador em encontrar segurança e prazer em seu local de trabalho, acontece por conta da diferença entre o seu trabalho prescrito e seu trabalho real,

levando o mesmo ao sofrimento. O trabalho prescrito é o que precede à execução do que foi designado ao trabalhador, seja no momento de sua contratação, ou no cotidiano vivido. Sendo assim, o trabalho prescrito a fonte de reconhecimento ou punição. Enquanto o trabalho real é a execução em si (ANJOS *et al.*, 2012).

São infinitas as variáveis diante daquilo que foi prescrito, podendo acontecer falhas, imprevistos, novidades, entre outros. E o elemento de ajuste para todas as variáveis em um ambiente de trabalho, é o trabalhador. Pois, é ele quem irá lidar com problemas e situações específicas para que o trabalho real se aproxime ao máximo possível daquilo que foi orientado e designado no trabalho prescrito (ANJOS; MENDES; SANTOS; FACAS; 2012).

Diante desta relação, o sofrimento se faz presente nas diferenças entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Pois, quando o indivíduo está em uma situação de trabalho inédita ou não prescrita, é ele quem deve lidar com esta situação, visto que é ele quem também cumpre atendendo demandas e obedecendo superiores, então é esperada a retribuição seja ela simbólica ou material de sua dedicação (ANJOS; MENDES; SANTOS; FACAS; 2012). Segundo pesquisas, a retribuição simbólica é a mais esperada pelos trabalhadores e mais negada aos mesmos. (DEJOURS, 2008).

O sofrimento tem sua origem também nos conflitos de interesse no local de trabalho, entre o colaborador e a organização, onde por parte da organização há um desejo insaciável por produção e lucro, enquanto o colaborador possui desejos de melhores condições que impedem o avanço da organização rumo aos objetivos financeiros (GORDIANO, 2022). A falta de acordo entre os desejos da organização e do colaborador geram condições de trabalho adversas para o colaborador (FERREIRA, 2011).

Devido a relação inversamente proporcional entre as demandas das organizações e as condições dos trabalhadores, vemos um cenário em que as empresas exigem sempre mais e os colaboradores trabalham em condições piores a cada dia, pois é exigido o desenvolvimento de suas atividades em um limite físico e psicológico, gerando aos colaboradores doenças ligadas ao trabalho (LIMA, 2008)

O sofrimento psíquico abordado na psicodinâmica do trabalho não possui característica apenas individual e sim coletiva. Quando há similaridade no sofrimento psíquico individual também no ambiente de trabalho, não deve ser tratado apenas o individual, mas o coletivo também (SILVA, 2015). Portanto, a psicodinâmica do trabalho faz a análise de estratégias individuais e coletivas dos trabalhadores para lidar com o sofrimento (LIMA, 2008)

Buscando fugir do sofrimento no local de trabalho, são criadas e vividas pelos trabalhadores as estratégias de mediação de sofrimento, que são formas de manter a saúde, evitar o sofrimento e buscar alternativas para obter o prazer (FERREIRA; MENDES, 2003). Estratégias de mobilização coletiva, quando são organizados grupos com o objetivo de combater e eliminar o sofrimento que o trabalho impõe, gerando assim entre os trabalhadores um sentimento de confiança e solidariedade. Já as estratégias defensivas, que muitas vezes acontece de forma inconsciente negando, ou racionalizando o medo e insegurança vividos, que é mais recorrente por conta do ambiente competitivo muitas vezes gerado em um ambiente de trabalho, tornando a estratégia defensiva mais usual por conta de seu caráter individual e não coletivo (ANJOS; MENDES; SANTOS; FACAS; 2012).

A partir destas estratégias e da comparação entre trabalho prescrito e real, foram definidos os procedimentos metodológicos deste trabalho.

### **3 METODOLOGIA**

O Quadro 1 resume a metodologia aplicada no desenvolvimento do presente estudo.

#### **Quadro 1 – Procedimentos metodológicos da pesquisa**

<b>Objetivo de Pesquisa</b>	<b>Abordagem</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Amostragem</b>	<b>Amostra</b>	<b>Análise</b>
Analisar a discrepância entre trabalho prescrito e trabalho real nas estratégias de mediação frente ao sofrimento de indígenas no trabalho	Qualitativa	Roteiro de entrevista semiestruturado	Acessibilidade ( <i>Snowball sampling</i> )	Indígenas inseridos no mercado de trabalho formal	Análise de Conteúdo

Fonte: Elaborado pelo autor.

Para o desenvolvimento deste estudo foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturado com o fim de, com todas as perguntas desenvolvidas fossem contempladas todas as áreas necessárias para o desenvolvimento do estudo. O questionário foi dividido em três seções (Apêndice A), as quais foram separadas de acordo com o objetivo das perguntas e suas naturezas.

A primeira seção foi composta por perguntas com o objetivo de coletar os dados pessoais do entrevistado, como idade, sexo, cidade onde mora, estado civil, etnia e local atual de residência. Na segunda seção foram desenvolvidas perguntas sobre o histórico do indígena no mercado de trabalho. A terceira seção foi desenvolvida com o intuito de apurar a diferença entre o trabalho real e prescrito do atual (ou último) emprego dos entrevistados.

A amostra foi reduzida aos indígenas brasileiros, com os seguintes fatores delimitadores: (1) pessoas maiores de 18 anos, (2) já trabalhou ou trabalha em uma vaga de emprego formal e (3) auto identificado como indígena. No total foram entrevistadas seis pessoas, quatro mulheres e dois homens, sendo três desses residindo na cidade de Palmas (TO), dois na Ilha do Bananal (TO) e um em Boa Vista (RR).

**Quadro 2 – Perfil dos entrevistados**

<b>N</b>	<b>Idade</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>Raça</b>	<b>Etnia Indígena</b>	<b>Ensino médio completo</b>	<b>Ensino superior completo</b>	<b>Profissão</b>
1	20	Solteira	Indígena	Xerente e Javaé	Sim	Cursando	Auxiliar Administrativo
2	20	Solteiro	Indígena	-----	Não	Não	Roceiro
3	43	Casada	Indígena	Karajá	Sim	Sim	Professora
4	26	Casado	Indígena	Karajá	Sim	Cursando	Agente indígena de Saúde
5	24	Solteira	Indígena	Karajá	Sim	Sim	Contadora
6	34	Solteira	Indígena	Karajá	Sim	Sim	Professora

Fonte: Elaborado pelo autor.

A idade dos entrevistados variou entre 20 e 43 anos, sendo quatro casados e três solteiros (o entrevistado 4 era casado na lei indígena). O entrevistado 2 não soube responder a qual etnia indígena pertencia. A maioria possui ensino médio completo e ensino superior completo (ou cursando). Todos possuem um emprego formal.

A amostragem ocorreu por acessibilidade, pelo método *Snowball sampling*, amostragem de bola de neve que consiste no momento inicial onde são lançados informantes-chave para que sejam localizadas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa em meio a população como um todo (VINUTO, 2014). Após o primeiro contato e, conseqüentemente, a realização da entrevista, era solicitado a indicação de novos contatos com as características buscadas, fazendo

com que o quadro de amostragem aumentasse ao ponto de se tornar saturado, pois os nomes achados não trazem informações novas que contribuam para a análise (VINUTO, 2014). O contato inicial era realizado através de contato pelo aplicativo de mensagens. Ao final de cada entrevista solicitava-se contato de indígenas no perfil da amostra.

As entrevistas foram realizadas pela plataforma Google Meet. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B) era apresentado no início da entrevista e, após o aceite, iniciava-se a gravação. O TCLE apresenta o convite de participação do estudo, detalhamento do procedimento, riscos e benefícios e o comprometimento do sigilo dos dados pessoais. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas. Estas variaram entre vinte e cinco e cinquenta e cinco minutos.

Para ser realizada a análise de conteúdo das entrevistas realizadas, foi seguido o seguinte método: a) pré-análise, b) exploração do material e c) interpretação dos resultados. Pré-análise é quando o pesquisador organiza o material coletado em determinado formato de forma que seja útil para o desenvolvimento da pesquisa (SOUSA, 2019). Desta forma, as entrevistas foram transcritas e analisadas, sendo destacadas as falas relevantes. Em seguida, foi realizada a exploração de material, onde todo o conteúdo foi interpretado e categorizado (FLICK, 2012; SOUSA, 2019). As categorias definidas para o presente estudo foram: a) caminho até o mercado de trabalho e ensino superior, b) trabalho prescrito versus trabalho real e c) estratégias de enfrentamento com o sofrimento no local de trabalho. Por fim, após a categorização, foi realizada a interpretação dos resultados, em que as mensagens são analisadas reflexivamente e criticamente (SOUSA, 2019). Os resultados foram descritos a partir das categorias de análise.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 Caminho até o mercado de trabalho e ensino superior

A adaptação cultural (a costumes, idiomas, rotinas) é um desafio aos indígenas que buscam oportunidades fora do cotidiano da aldeia. Estas oportunidades são diversas, como emprego em centros urbanos, estudos formais (escola e universidade), entre outras. Esta adaptação cultural ocorre antes da busca por oportunidades, dificultando o processo de inserção nesta nova realidade. Além disso, há o custo para sobreviver (casa, alimentação, entre outros), o qual dificulta, ainda mais, o processo de adaptação cultural e busca de oportunidades.

*Foi assim que terminei a faculdade, foi muito difícil a batalha, não foi fácil não. Foi complicado. Difícil mesmo. Na época a gente tinha muito assim ajuda, né? A FUNAI simplesmente nos abandonou. (E3)*

*É complicado né? A gente para se manter, foi muito difícil... a FUNAI começou bem, aí no meio tempo parou de pagar, simplesmente não pagou mais nada, não repassaram mais nada, foi uma luta. (E3)*

*É muito difícil se adaptar aqui. Porque aqui é outra cultura, outra língua, outros costumes. Então é complicada a adaptação. (E1)*

Além do processo de adaptação à uma nova cultura a falta de apoio do governo é mais um desafio para os indígenas na migração para a cidade. Embora existam casos em que o governo auxilia neste processo, foi relatado o descaso da FUNAI, auxiliando no início de processo de adaptação da entrevistada três, e após alguns meses os auxílios antes prestados foram cortados sem ao menos um aviso prévio.

*Na cidade já é meio complicado. Aqui não tem tantos indígenas como na aldeia. Então tem muita gente que não sabe a realidade indígena. aqui na cidade, na verdade um*

*indígena ele é muito apagado. É, o termo pode ser apagado. Porque a cidade não vê o indígena como um ser que pode viver na cidade. eles imaginam que a gente por ser indígena tem que ficar na aldeia e sempre viver na cultura ali, mas não é assim a gente pode muito bem sair da aldeia ter os costumes aqui da cidade, mas manter também as nossas tradições, as nossas culturas da aldeia também. (E1)*

*O povo olha estranho quando entro dentro do ônibus, começa a encarar. (E3)*

*Aí o cara tinha falado que o nosso lugar não era na universidade, e dizendo que o nosso lugar era no mato, na floresta. (E4)*

*O povo sempre olha pra gente meio estranho. (E5)*

Mesmo quando o indígena já está adaptado, ele convive com o preconceito diário, ao ser confrontado com olhares estranhos durante suas atividades cotidianas. O indígena na cidade, se sente apagado e ignorado vivendo em meio aos centros urbanos. Para alcançar uma vaga de emprego formal, o indígena tem uma forte luta buscando a adaptação cultural, e a estabilidade financeira, além de lutar contra o preconceito diariamente.

Povos tradicionais brasileiros como o povo indígena convivem com o preconceito diário em sua vivência nos centros urbanos. Diariamente são obrigados a conviver com olhares estranhos ao entrar no ônibus, casos de injúria racial, racismo e xenofobia.

A falta de educação da sociedade não-indígena em lidar com os povos indígenas é refletido nesses atos em que o indígena não se sente bem-vindo nos centros urbanos. O indígena prefere se esconder nas cidades para não viver a perseguição da sociedade, em casos piores o preconceito esconde o indígena na cidade, privando dos direitos básicos como acesso a saúde, educação, trabalho e moradia digna.

Analisando os caminhos percorridos pelo povo indígena para alcançar o tão sonhado emprego formal, é analisado que na maioria dos casos, as indicações são um facilitador para a ser inserção de forma mais rápida e fácil no mercado de trabalho.

*Pra conseguir um emprego é também é político demais né? (E3)*

*A política envolve muito nessa questão de emprego aqui pelo menos é. Infelizmente é assim... E cobrar mesmo porque se você largar o currículo lá e esquecer não chama de jeito nenhum. (E3)*

*Eu cheguei porque o como eu conheço quase todas as pessoas aqui né? Então o prefeito me convidou me chamou pra trabalhar com a com as crianças. (E6)*

*A política interna é assim quando a pessoa não gosta do serviço dos outro, ela luta pela saída ou pelo mal da pessoa né? Tipo, a pessoa faz de tudo para te tirar do serviço ou colocar outro no lugar. (E4)*

É evidente – devido aos relatos dos entrevistados – que a política é presente no caminho para alcançar uma vaga de emprego. As indicações podem ser um facilitador, porém podem ser obstáculo no ambiente profissional.

*Era uma empresa terceirizada e iria acabar o contrato também. E aí eles iam fazer um novo uma nova licitação pra contratar outra empresa. Aí nisso o meu chefe me perguntou se eu não queria entrar com essa outra empresa. Eu falei que queria, ele brigou por mim, E acabei que eu entrei. (E5)*

*Eu tinha amizade com a coordenadora, né? Aí eu pedi pra ela me ajudar porque eu estava sem emprego e eu estava precisando de trabalhar. Aí ela me falou que eu tenho que esperar ela né? Quando surgisse uma vaga ela iria me chamar. (E6)*

As relações de amizade, gratidão ou confiança são importantes para que o objetivo de um emprego formal no mercado de trabalho seja alcançado. Por se tratarem muitas vezes de vagas de emprego instáveis, ou temporárias, as amizades feitas ao longo do caminho e relações de confiança e gratidão estabelecidas por conta de bons trabalhos permitem outras formas de garantia para alcançar a estabilidade profissional.

*Aí eu consegui com o Jovem Aprendiz porque é meu período aí eu consigo no outro num período seguinte né? Que eu trabalho pela manhã aí o período da tarde eu estudo. (E1)*

O emprego atual da Entrevistada 1 é garantido pela lei de jovem aprendiz. Regulamentada no ano de 2005, a Lei 10.097/2000 afirma-se que empresas de médio e grande porte devem contratar jovens de idade entre 14 e 24 anos como aprendizes (BRASIL, 2000). Ou seja, também há caminhos para o mercado de trabalho garantidos em lei, os quais o povo indígena pode fazer uso para conseguir entrar no mercado de trabalho formal.

As motivações relatadas por cada entrevistado, possuem naturezas peculiares entre si. A análise de cada uma dessas motivações é importante para entender o que leva esses indígenas a sair de sua aldeia e passar por todo o processo de adaptação a uma nova cultura nos centros urbanos.

*Sim. Na verdade, eu comecei a trabalhar por causa da pandemia... Antes da pandemia eu não trabalhava. Com a pandemia e com os preços aumentando eu vi a necessidade de trabalhar pra poder ajudar a minha família. Apesar de não ganhar muito, mas é aquela ajudinha né? (E1)*

A pandemia causada pelo vírus da COVID-19 está presente na motivação de dois dos entrevistados. A pandemia afetou as famílias de forma diferente ao redor de todo o mundo, analisando a entrevistada um, a situação que a sua família estava vivendo em meio a pandemia, a motivou para contribuir financeiramente em sua casa.

*Rapaz, depois que começasse esse coronavírus eu parei de estudar. Até porque não dava muito certo pra mim. (E2)*

O Entrevistado 2 parou de estudar pelas dificuldades da pandemia, pela dificuldade em adaptar-se ao modelo de ensino à distância e pelas dificuldades financeiras vividas à época. Tornou-se necessário parar com seus estudos no ensino médio, à época, e entrar no mercado de trabalho, começando sua atuação profissional na colheita de tomate.

*A minha vida é concorrer. Concorrer qualquer coisa que aparece, ou seja, a oportunidade, né? Qualquer oportunidade que aparece por aqui já me inscrevo. (E4)*

*Era para meu contrato ter sido renovado, mas infelizmente isso não aconteceu. E meu objetivo era terminar o estudo em pedagogia e voltar a dar aula, mas agora peguei outro serviço de agende de saúde. (E4)*

O caso do entrevistado três chama a atenção por conta da necessidade em concorrer por todas as oportunidades que se fazem presentes em sua vida. As dificuldades financeiras e a escassez de oportunidades ideais, não permitem - ao Entrevistado 3 - escolha. A atuação profissional é precarizada para suprir necessidades financeiras atuais.

*Eu me considero como se fosse a mãe deles e eu considero como meus filho, né? Tenho que educar eles... A língua portuguesa é uma ferramenta pra nós. Pra nós se defender e lutar pelos nossos direitos também. (E6)*



Outro fator de motivação presente no povo indígena, é o senso coletivo para buscar ajudar o seu povo, tornando-o mais forte e capacitado. A entrevistada seis, sente a necessidade de educar seu povo para que ele possa se defender com o uso da língua portuguesa. O povo indígena sabe da importância da educação, dos professores e das escolas para se defender dos preconceitos da sociedade não-indígena e lutar pelos seus direitos.

#### 4.2 Trabalho real versus trabalho prescrito

Para melhor análise quanto a relação entre trabalho prescrito e real, as falas selecionadas serão analisadas de forma individual sob a ótica da Psicodinâmica do trabalho.

*Os problemas na verdade são mais pessoais do que em questão de trabalho ou escola, faculdade, essas coisas. Elas são mais em questão tipo mais de do dia a dia mesmo da rotina assim. (E1)*

*Eu já fui até com a pintura da minha da minha etnia e não ocorreu nenhum problema. (E1)*

*Eles têm um conhecimento de que eu estou ali pra aprender. Então quando eu erro, então eu faço alguma coisa, eles estão ali e já começam a me corrigir, então eles têm muita paciência de me ensinar, de me instruir. (E1)*

A Entrevistada 1, jovem aprendiz dentro de uma empresa em Palmas (TO), possui um local de emprego bastante estável. Segundo a Entrevistada 1, os problemas vividos por ela como indígena são causados pelo ambiente fora do trabalho. Ela relatou já ter ido ao trabalho fazendo uso das pinturas corporais características de sua etnia. Esta situação não impactou a rotina de trabalho.

Sob a ótica da psicodinâmica do trabalho, por se tratar de uma jovem aprendiz, é garantido para todos que ocupam esse cargo bastante segurança para o seu desenvolvimento profissional, através de auxílio nas atividades prescritas e compreensão por parte dos colegas de trabalho, proporcionando um ambiente de trabalho saudável para a Entrevistada um.

*Minha paixão é trabalhar na colheita de tomate mesmo. (E2)*

*Rapaz eu peço aqui as comidas aqui, aí ele manda as notas quando chega no final do mês pra pagamento, ele desconta do meu pagamento as refeições que fiz. (E2)*

No caso do Entrevistado 2, em seu emprego atual é desempenhada a atividade de colheita de tomate, descrita como “sua paixão”. Isto indica que está feliz onde trabalha e, portanto, que está realizado em seu emprego atual. Porém, como foi relatado por ele, qualquer refeição consumida por ele em seu local de trabalho é descontada ao final do mês de seu pagamento. Sendo assim, o trabalho é um causador de sofrimento na vida do entrevistado.

Essa situação descrita pelo Entrevistado 2 é caracterizada como situação análoga à escravidão, pois de acordo com o artigo 149 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, qualquer situação degradante de trabalho é caracterizada como situação análoga à escravidão (BRASIL,1940).

De acordo com a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, a ANAMATRA, em 2021 1.937 foram resgatadas de situação análoga à escravidão no Brasil e em 2022 até julho de 2022, outras 500 pessoas foram também resgatadas dessa situação. O alto número de casos como esse, evidencia a falta de fiscalização por parte dos órgãos responsáveis na garantia dos direitos humanos e trabalhistas no território nacional, também a falta de instrução por parte dos trabalhadores os coloca em situação de risco frente a qualquer empregador criminoso que está buscando a riqueza material a qualquer custo. O indígena que

busca se inserir no mercado de trabalho, mas não possui a instrução correta e auxílio do governo em sua adaptação a uma nova cultura, é alvo fácil para criminosos que se disfarçam de empregador.

*Eu trabalho com adolescentes, né? Eu trabalho com ensino médio. O que desmotiva é praticamente os alunos. A gente planeja aula tão bonitinho, a gente faz com carinho, tudo planejadinho como que vai acontecer e nada e no final acontece nada, os alunos não colaboram e atrapalha, né. É isso que desmotiva. (E3)*

*Foi muito bom trabalhar com eles lá, eu me senti realizada, né? De ter ajudado meu povo e tudo só que aí quando eu vim embora pra cá eu vim de lá com o coração assim doendo sabe? Ninguém queria que eu viesse embora. (E3)*

A Entrevistada 3 trabalha como professora. Muitas vezes, no trabalho de um professor, a frustração é causada por não conseguir executar o trabalho da forma planejada. São relatados os sofrimentos causados ao não conseguir executar a aula conforme o planejado, gerando muita frustração no momento de execução de suas atividades como professora. A diferença entre o que é planejado e o que é executado em seu local de trabalho é o ponto de partida para o início do sofrimento e desmotivação de muitos profissionais (ANJOS; MENDES; SANTOS; FACAS; 2012).

A Entrevistada 3 também sente realização e satisfação através de seu trabalho, educando e contribuindo para a educação de seu próprio povo. A retribuição simbólica é a mais esperada por parte dos trabalhadores (DEJOURS, 2008). E essa retribuição aconteceu quando muitos desejaram que ela não fosse embora daquele local de trabalho, sendo assim uma forma de reconhecimento ao seu trabalho realizado naquele local.

*Estou trabalhando, mas falando a verdade o meu objetivo era ficar na área de educação né? Eu sempre quis isso, mas infelizmente meu plano não deu certo e tive que aproveitar outra oportunidade que apareceu. (E4)*

Sua motivação está em ajudar a família e aproveitar qualquer oportunidade que apareça em sua vida, porém há uma frustração por não conseguir trabalhar com aquilo que ele realmente gostaria de trabalhar. Porém, é percebido em suas falas que seu foco não é em estar realizado ao trabalhar somente com aquilo que deseja, e sim aproveitar as oportunidades de trabalho. Causando assim uma realização em sua vida, ao ter oportunidades de emprego e aproveitá-las.

*Assim, eles não gostavam que a gente utilizasse banheiro. Porque aí só sei que teve até um processo por conta disso... eu até tive infecção urinária por conta disso porque eu evitava beber muita água. (E5)*

*aí acabou que eu peguei e pedi pra sair. Pois, começou a afetar muito a minha saúde psicológica também. (E5)*

*Estou muito satisfeita. Assim, o trabalho é ótimo, né? Mas eu pretendo mudar... A questão é do salário, né? Que eles não pagam muito bem e além de não pagarem muito bem, eles atrasam bastante o salário. E também eu quero expandir meu conhecimento também. (E5)*

A Entrevistada 5 viveu uma situação de abuso físico e psicológico, ao trabalhar em uma central de telemarketing no início de sua vida profissional. Neste local ela era obrigada a limitar o uso do banheiro por somente dez minutos ao longo de todo o seu turno. Ela foi acometida por uma infecção urinária causada pelas péssimas condições de trabalho vividas. Isto gerou um sofrimento não só físico como psicológico, levando-a a sair deste emprego. As diferenças entre

o trabalho real e trabalho causaram problemas de saúde físicos e psicológicos vividos pela Entrevistada 5.

Em seu segundo emprego, embora satisfeita, uma remuneração não adequada gerou insatisfação e a busca por mudança de emprego. Uma boa remuneração é entendida como uma forma de reconhecimento pelo trabalho (ANJOS; MENDES; SANTOS; FACAS; 2012), ou seja, quando não há o reconhecimento, é gerada a insatisfação e o sofrimento.

*A função era desviada, né? Eu não faxinava, eu ficava na farmácia. Então eles me contrataram para uma área e na prática eu fazia outras coisa. (E6)*

A entrevistada seis havia sido contratada para realizar as funções de faxina, porém, executava funções da área de farmácia. A diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real estão presentes nos detalhes operacionais, gerando sofrimento na entrevistada durante toda a sua permanência neste emprego.

### **4.3 Estratégias de enfrentamento com o sofrimento no local de trabalho.**

O sofrimento vivido pelo indígena em seu local de trabalho, pode ser causado por desentendimentos comuns no local de trabalho, trabalhar em uma função desviada, ou ser vítima dos superiores que cronometram o tempo de uso do banheiro durante o turno. Por conta das várias origens de sofrimento no local de trabalho, os entrevistados precisam lidar com o sofrimento vivido em seus locais de trabalho.

*Eu fico com a minha família, minha família é o apoio. (E1)*

*A minha mãe sempre ensinou a gente a conversar. Então quando tem alguma coisa que está incomodando a gente se senta, conversa, coloca pra fora, ela tenta ajudar na medida do possível e tudo fica bem. (E1)*

*Eu me abro muito com ela, com a minha esposa, com meu pai mais ou menos, mas eu me abro mais com a minha mãe mesmo. (E4)*

*Eu converso bastante com a minha mãe. Quando uma coisa me deixa bem frustrada, abro meu coração para minha mãe. (E5)*

A estratégia mais citada para lidar com o sofrimento pelos entrevistados é a de buscar apoio e conforto nos familiares, onde é citado como apoio, segurança e refúgio por parte dos entrevistados.

*Rapaz eu fico só na minha mesmo. Às vezes conto para minha namorada. (E2)*

É analisada a estratégia defensiva, caracterizada pelo caráter individual e não coletivo. (ANJOS; MENDES; SANTOS; FACAS; 2012). Onde o indivíduo ao lidar com o sofrimento no trabalho lida de forma individual e silenciosa, lidando com suas frustrações e sofrimento no trabalho de forma individual, onde às vezes ele compartilha de forma externa com sua namorada.

*Meus colegas de serviço mesmo, porque lá todo mundo compartilha suas frustrações. (E5)*

Outra estratégia de combate ao sofrimento percebida nas entrevistas, é a estratégia de mobilização coletiva, quando os trabalhadores se organizam em grupos para combater e eliminar o sofrimento que o trabalho lhes impõe, gerando assim um sentimento de confiança e solidariedade entre os próprios colaboradores. (ANJOS; MENDES; SANTOS; FACAS; 2012) A entrevistada cinco relata que todos os colegas de serviço compartilham suas frustrações, ficando claras as características de uma estratégia de mobilização coletiva.

*Com as coordenadoras principalmente a coordenadora é peça fundamental pra poder ajudar nós nesse sentido. Então é a peça é a coordenadora é fundamental, é tudo. (E3)*

Superiores fortes e conscientes nos locais de trabalho podem proporcionar aos subordinados uma outra forma de lidar com o sofrimento, a entrevistada três ao compartilhar as frustrações da sala de aula com coordenadoras, é criada uma confiança e uma segurança dentro do próprio local de trabalho, onde a coordenadora é citada como “fundamental”.

O Quadro 3 resume as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos indígenas no cotidiano do trabalho.

**Quadro 3 – Resumo das Análises**

<b>Categorias de análise</b>	<b>Subcategoria (fatores que promovem saúde ou adoecimento)</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Estratégia de enfrentamento</b>	<b>Tipo de estratégia de enfrentamento</b>
Trabalho real versus trabalho prescrito	Situação análoga à escravidão	2	Negar a realidade	Estratégia defensiva
	Não conseguir executar o que foi previamente planejado	3	Insistir no que foi planejado	Mobilização coletiva
	Demissão injusta	4	Buscar novas oportunidades	Estratégia defensiva
	Abuso físico e psicológico	5	Demissão	Mobilização coletiva
	Má remuneração	5	Buscar outro emprego	Estratégia defensiva
	Desvio de função	6	Refúgio familiar	Estratégia defensiva

**Fonte:** Elaborado pelo Autor

As estratégias identificadas como estratégias defensivas como: negar a realidade, buscar novas oportunidades, buscar outro emprego e refúgio familiar, caracterizam-se como estratégias defensivas por conta do seu caráter individual e interno ao indivíduo quando ele busca formas de lidar com o sofrimento com estratégias individuais e internalizadas (ANJOS; MENDES; SANTOS; FACAS; 2012).

No caso das estratégias identificadas como estratégias de mobilização coletiva, como: Insistir no planejado e demissão. Ao analisar os casos, foi identificado que as referidas ações foram tomadas após conversa com outros colegas de trabalho que estavam tentando lidar com o mesmo sofrimento vivido. E após as conversas as estratégias para lidar com o sofrimento foram determinadas e aplicadas na vida dos Entrevistados 3 e 5 (ANJOS; MENDES; SANTOS; FACAS; 2012).

## **5 CONCLUSÃO**

O presente estudo atingiu o objetivo de analisar a discrepância entre trabalho prescrito e trabalho real nas estratégias de mediação frente ao sofrimento de indígenas no trabalho. Foram

diversas as diferenças entre trabalho real e trabalho prescrito encontradas como: abuso por parte dos superiores, má remuneração, demissão injusta, frustração por não conseguir executar o planejado previamente e desvio de função. Estes foram os casos vividos pelos indígenas em seus empregos.

O estudo permitiu compreender que, entre as estratégias para lidar com este sofrimento causado, a família é a principal fonte de conforto mediante ao sofrimento vivido no trabalho. Devido a migração de suas tribos para os centros urbanos, as famílias são um refúgio diante de todas as turbulências vividas em seus locais de trabalho. Em meio a uma cultura totalmente diferente da qual são pertencentes, suas famílias são uma lembrança de tudo o que sua etnia e cultura representam.

Os fatores de motivação são relevantes para compreender a forma como o indígena lida com o sofrimento no local de trabalho, pois muitos buscam a inserção no mercado de trabalho para ajudar suas famílias, não importando qual o emprego, ou as condições, desde que proporcione ao indígena um caminho para ajudar sua família financeiramente. As dificuldades financeiras causadas pela pandemia do Covid-19 foi um dos principais motivadores para os indígenas buscarem uma melhor condição de vida para si e seus familiares.

Além disso, através da análise dos dados adquiridos foi percebido o difícil caminho do povo indígena até uma vaga de emprego formal. A falta de auxílio do governo desde a educação básica até o ensino superior é o principal obstáculo para que o indígena seja inserido no mercado de trabalho.

Na concorrência para as poucas vagas de emprego das quais o povo indígena possui acesso, a competência profissional muitas vezes não é suficiente, pois a política interfere muito em processos seletivos vividos pelos indígenas, tornando necessária ao indígena uma indicação, ou pessoas que te ajudem internamente para conseguir a vaga de emprego.

Trazendo à luz as limitações da pesquisa, os indígenas foram de uma mesma região, podendo ter influenciado nas respostas e nas poucas variedades de experiências relatadas. As experiências de indígenas de outras etnias, cidades ou regiões pode contribuir de maneira mais geral com uma maior variedade de respostas sobre as diferenças entre trabalho real e trabalho prescrito. O fato de as entrevistas terem sido realizadas de forma online reduziu o número de fatores a serem analisados, pois estavam limitadas às falas e entonação da voz, pessoalmente poderia também ser analisados outros fatores de comportamento durante a entrevista.

Para agenda futura, é incentivado o estudo em outras regiões do Brasil com outras etnias indígenas. Etnias indígenas possuem diferentes culturas, um estudo mais abrangente possibilitaria a comparação entre estratégias para lidar com o sofrimento presente em cada etnia. Recomenda-se a realização do estudo em outras regiões do Brasil, para ser analisada a forma como as regiões do Brasil lidam com as questões indígenas.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Heitor Luiz Barreto de. **Ser apaixonado pelo que faço é suficiente?:** uma análise da saúde e adoecimento no trabalho do músico, sob a ótica da psicodinâmica no trabalho, durante a pandemia do covid-19. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/16058> Acesso em: 5 out. 2022.

ANJOS, Felipe Burle dos ; MENDES, Ana Magnólia; SANTOS, Adalberto Vital dos; FACAS, Emilio Peres. Trabalho prescrito, real e estratégias de mediação do sofrimento de jornalistas de um órgão público. **Sistemas & Gestão**, v. 6, n. 4, p. 562-582, 2012.

ASSIS, Daniela Tavares Ferreira de; MACEDO, Kátia B. Psicodinâmica do trabalho dos músicos de uma banda de blues. **Psicologia Social**, v. 20, n. 1, abr. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/rt4QDC5TNZ7kpR9jZyQPMcx/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 6 set. 2022.

BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. B. educação ambiental comunitária: uma experiência com a técnica de pesquisa snowball (bola de neve). **REMEA - Revista Eletrônica do Mestrado em Educação Ambiental**, [S. l.], v. 27, 2012. DOI: 10.14295/remea.v27i0.3193. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/remea/article/view/3193>. Acesso em: 7 nov. 2022.

BENÍTEZ, J. P. P. HIGUITA-LÓPEZ, D. Malestar en el trabajo: una mirada a contadores públicos en farmacêuticas. **Revista Facultad de Ciencias Económicas**, v.27, n.2, p. 67-82, jul./dez. 2019.

BRASIL. **lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.**, Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm). Acesso em: 14 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.803.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.803.htm). Acesso em: 14 nov. 2022.

BRASIL. **lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.**, Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm). Acesso em: 14 nov. 2022.

CAPONE, Stephanie Miranda Imbroisi. **maternidade e carreira durante a pandemia da covid-19**: opapel das organizações na visão das mulheres-mães. Orientador: Prof. Dr. Igor Guevara Loyola de Souza2\*\*. 2020. 30 f. v. 1, TCC (Graduação) - Curso de Administração, FATECS, Ceub, Internet, 2020.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho, tecnologia e organização**. São Paulo: Editora Blucher, 2008.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Produção**, v. 14, ano 2004, p. 1-34, 1 jul. 2004.

DEJOURS, C. **A Banalização da Injustiça Social**. 7 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento**: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira. Brasília: Ler, Pensar, Agir, 2003

FERREIRA, A. R. **Prazer e Sofrimento no Trabalho de Empregados de Escritórios de Contabilidade em Belo Horizonte**. 2011. Dissertação (Mestrado em Profissional em Administração) - Fundação Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, 2011.

GORDIANO, C. A. S. G. *et al.* **Prazer e Sofrimento: a psicodinâmica do trabalho entre profissionais de contabilidade da grande fortaleza.** 2020. TCC (Especialização) - Curso de Contabilidade, UFC, Fortaleza, 2022.

IBGE. **Censo demográfico 1991 : resultados preliminares / IBGE.** Rio de Janeiro: IBGE, 1992. 97 p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv22894.pdf>. Acesso em: 7 nov. 2022.

IBGE. **Sinopse do censo demográfico : 2010 / IBGE.** Rio de Janeiro: IBGE, 2010. 261 p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv49230.pdf>. Acesso em: 7 nov. 2022.

INEP. **Resultados da segunda edição da pesquisa Resposta Educacional à Pandemia de Covid-19 no Brasil.** 8 jul. 2022. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/censo\\_escolar/resultados/2021/apresentacao\\_pesquisa\\_covid19\\_censo\\_escolar\\_2021.pdf](https://download.inep.gov.br/censo_escolar/resultados/2021/apresentacao_pesquisa_covid19_censo_escolar_2021.pdf). Acesso em: 7 nov. 2022.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 6, p. 79-90, 2003. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v6i0p79-90. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25852>. Acesso em: 1 nov. 2022.

LANCMAN, S.; GHIRARDI, M. I. G. Pensando novas práticas em terapia ocupacional, saúde e trabalho . **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, [S. l.], v. 13, n. 2, p. 44-50, 2002. DOI: 10.11606/issn.2238-6149.v13i2p44-50. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/view/13895>. Acesso em: 1 nov. 2022.

LIMA, Antonio Carlos de Souza. **Ações afirmativas no ensino superior e povos indígenas no Brasil: uma trajetória de trabalho.** 2018. 72 f. v. 1, TCC (Especialização) - Curso de Antropologia Social, UFRJ, Internet, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ha/a/58QN4yyWCXJxQJpfbS7t5L/abstract/?lang=pt>. acesso em: 19 out. 2022.

LIMA, K. R. J. **Qualidade de Vida no Trabalho em Uma Organização do Setor de Transporte.** 2008. Monografia (Especialização em Gestão de Pessoas) - Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade de Brasília, Universidade de Brasília, 2008.

MENDES. A. M., MORRONE. C. F. Vivências de Prazer: Sofrimento e Saúde Psíquica no Trabalho: Trajetória Conceitual e Empírica. *In*: MENDES, A. M., BORGES, L. O., FERREIRA, M. C. **Trabalho em transição, Saúde em risco.** Brasília: UnB, 2002. p. 27- 42.

MOREIRA, M. D.; SILVA, L. de A. M. Dejours, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho (5a ed.). São Paulo: Cortez; Oboré. **Psicologia e Saúde em debate**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 140–144, 2019. DOI: 10.22289/2446-922X.V5N2A11. Disponível em: <http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V5N2A11>. Acesso em: 1 nov. 2022.

NERI, Marcelo. **Efeitos da pandemia sobre o mercado de trabalho brasileiro::** Desigualdades, ingredientes trabalhistas e o papel da jornada. 2020. Dissertação (Mestrado) - Fundação Getúlio Vargas Social, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: [https://www.cps.fgv.br/cps/bd/docs/Covid&Trabalho-Marcelo\\_Neri-FGV\\_Social.pdf](https://www.cps.fgv.br/cps/bd/docs/Covid&Trabalho-Marcelo_Neri-FGV_Social.pdf). Acesso em: 7 nov. 2022.

SANTOS, F. M. dos. ANÁLISE DE CONTEÚDO: A VISÃO DE LAURENCE BARDIN. **Revista Eletrônica de Educação**, [S. l.], v. 6, n. 1, p. 383–387, 2012. DOI: 10.14244/%19827199291. Disponível em: <https://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/291>. Acesso em: 9 nov. 2022.

SILVA, J. E. A.; SILVEIRA, C.; MATOS, C. V. G. Níveis de estresse dos contabilistas atuantes em escritórios contábeis de Uberlândia. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 16, n. 3, p. 5-16, set./dez. 2015.

SOUSA, J. R. de; SANTOS, S. C. M. dos. Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer. **Pesquisa e Debate em Educação**, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 1396–1416, 2020. DOI: 10.34019/2237-9444.2020.v10.31559. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/RPDE/article/view/31559>. Acesso em: 9 nov. 2022.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, SP, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014. DOI: 10.20396/tematicas.v22i44.10977. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>. Acesso em: 7 nov. 2022.

VRIES, M.; BLOMME, R.; LOO, I. Part of the herd or black sheep? An exploration of trainee accountants' suffering and modes of adaptation. **Critical Perspectives on Accounting**, jul. 2021.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

### Parte I - Dados pessoais

1. Quantos anos você tem?
2. Onde você mora?
3. Você se considera de qual raça social?
4. Qual seu estado civil?
5. Qual raça se autodeclara?
6. Se sabe, qual sua tribo?
7. Você mora em sua tribo, ou em uma cidade?
8. Conte-me como foi a saída da sua tribo até a cidade atual em que vive.
9. Cursou faculdade? Se sim, qual curso? Possui algum curso técnico?

### Parte II - Descrição do trabalho

1. Qual seu emprego atual?
2. Se já possuiu outros, quais foram seus outros empregos? Por que está neste emprego hoje? Gosta do que faz?



3. Está satisfeito com o seu emprego atual? Pretende seguir no mesmo?
4. Ser indígena influenciou a escolha de seu emprego?
5. Foi difícil chegar ao seu emprego atual? Conte como se deu todo o processo.

### **Parte III - Trabalho prescrito e trabalho real**

1. Por que escolheu a sua profissão atual? O que te motivou? Você ama o que faz?
2. Você se sente motivado em sua profissão? A profissão te proporciona incentivos? Como você se mantém motivado?
3. Você se sente feliz com sua profissão? O que faz quando enfrenta alguma dificuldade no trabalho?
4. Você acha que há espaço para crescimento profissional dentro do seu local de trabalho atual? Você enxerga apoio governamental para a sua profissão atual?
5. Possui remuneração fixa? Essa remuneração vem do seu trabalho atual? Possui uma outra fonte de renda?
6. A pandemia afetou sua vida profissional? Houve diminuição de remuneração? Mudança de trabalho presencial para remoto? Manteve o emprego que estava antes do início da pandemia?
7. Você acha que a pandemia afetou sua saúde física e/ou mental por conta das mudanças causadas?
8. Você sente que seu trabalho voltou a ser como era antes da pandemia? Ou está diferente?
9. De alguma forma ser indígena gerou problemas com algum colega de trabalho? Ou com gerência?
10. Já sofreu preconceito em algum local de trabalho?
11. Se sente de alguma forma reprimido a não mostrar alguma característica indígena em seu local de trabalho? Você esconde dos demais colegas o fato de ser indígena?
12. Como se deu a escolha por esta vaga e empresa? Ser indígena influenciou neste processo?
13. Como você lida com frustrações em seu ambiente de trabalho?
14. Em caso de problemas envolvendo sua raça social, quais suas reações?
15. O sofrimento é algo vivido apenas por você ou também por colegas? Se sim, vocês chegam a lidar com isso como um grupo, ou apenas individualmente?

## **APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

### **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE**

#### **“Saúde e Adoecimento no trabalho: perspectiva de indígenas”**

##### **Ceub**

**Pesquisador(a) responsável: Dr. Igor Guevara Loyola de Souza**

**Pesquisador(a) assistente: André Almeida Gomes da Silva**

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa acima citado. O texto abaixo apresenta todas as informações necessárias sobre o que estamos fazendo. Sua colaboração neste estudo será de muita importância para nós, mas se desistir a qualquer momento, isso não lhe causará prejuízo.

O nome deste documento que você está lendo é Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitado a assiná-lo e receberá uma cópia do mesmo.

Antes de assinar, faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A equipe deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo).

#### **Natureza e objetivos do estudo**

- O objetivo específico deste estudo é analisar a discrepância entre trabalho prescrito e trabalho real nas estratégias de mediação frente ao sofrimento de indígenas no trabalho.
- Você está sendo convidado a participar exatamente por ser indígena já inserido no mercado de trabalho formal.

#### **Procedimentos do estudo**

- Sua participação consiste em responder as perguntas e compartilhar experiências e sensações que possam contribuir com objetivo do presente estudo.
- O procedimento é baseado na coleta de dados através de uma entrevista realizada presencial ou remoto.
- Não haverá nenhuma outra forma de envolvimento ou comprometimento neste estudo.
- A pesquisa será realizada presencial ou remota.

#### **Riscos e benefícios**

- Este estudo possui riscos mínimos, como constrangimentos ao responder perguntas apresentadas, desconforto, estresse, cansaço ao responder às perguntas, invasão de privacidade ao responder questões sensíveis (como idade, tempo de serviço). Além disso, a pesquisa não informará dados pessoais e apenas contará com informações exclusivas para o desenvolvimento da pesquisa.
- Medidas preventivas como interrupção, adiantamento ou postergação serão tomadas durante a entrevista para minimizar qualquer risco ou incômodo. Durante a coleta de dados, o pesquisador perguntará frequentemente, ao participante, como ele está se sentindo. Em caso positivo, o pesquisador dará sequência ao procedimento de coleta de dados.
- Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento, você não precisa realizá-lo.

- Com sua participação nesta pesquisa você poderá ajudar a compreender melhor a realidade vivida pelo povo indígena em seus respectivos locais de trabalho, além de contribuir para maior conhecimento sobre a discrepância entre trabalho prescrito e trabalho real nas estratégias de mediação frente ao sofrimento de indígenas no trabalho.

### **Participação, recusa e direito de se retirar do estudo**

- Sua participação é voluntária. Você não terá nenhum prejuízo se não quiser participar.
- Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis.
- Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo.

### **Confidencialidade**

- Seus dados serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido o acesso a outras pessoas.
- Os dados e instrumentos utilizados (Questionários) ficarão guardados sob a responsabilidade de André Almeida Gomes da Silva com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade, e arquivados por um período de 5 anos; após esse tempo serão destruídos.
- Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas. Entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Eu, \_\_\_\_\_ RG \_\_\_\_\_, após receber a explicação completa dos objetivos do estudo e dos procedimentos envolvidos nesta pesquisa concordo voluntariamente em fazer parte deste estudo.

Este Termo de Consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida ao senhor(a).

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Participante

\_\_\_\_\_  
Igor Guevara Loyola de Souza, e-mail: igor.souza@ceub.edu.br

\_\_\_\_\_  
André Almeida Gomes da Silva, assistente, telefone/celular (61) 99951-0751/  
andreags12@gmail.com