

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

AUGUSTO CÉSAR SOARES DE OLIVEIRA

TRABALHO E EDUCAÇÃO: DIÁLOGOS ENTRE PERSPECTIVAS DA
PSICODINÂMICA DO TRABALHO E DA POLÍTICA DE EDUCAÇÃO
PERMANENTE EM SAÚDE

VOLTA REDONDA

2017

AUGUSTO CÉSAR SOARES DE OLIVEIRA

TRABALHO E EDUCAÇÃO: DIÁLOGO ENTRE PERSPECTIVAS DA
PSICODINÂMICA DO TRABALHO E DA POLÍTICA DE EDUCAÇÃO
PERMANENTE EM SAÚDE

Monografia apresentada ao curso de
Psicologia da Universidade Federal
Fluminense, como requisito parcial à obtenção
do título de Bacharel em Psicologia.

ORIENTADORA:

PROFESSORA DOUTORA MARIA ELISA SIQUEIRA BORGES

VOLTA REDONDA, RJ

2017

AGRADECIMENTOS

Partindo do pressuposto que todo trabalho é coletivo, agradeço a todas e todos que contribuíram para a construção dessa monografia e na minha formação de bacharel em Psicologia.

Trabalhar não é apenas produzir, é também viver junto.

Christophe Dejours

RESUMO

Esse trabalho de conclusão de curso é uma pesquisa bibliográfica sobre as relações entre trabalho e educação em saúde, com a finalidade de estabelecer um diálogo entre a psicodinâmica do trabalho e a política de educação permanente em saúde. Para isso, foi realizado um levantamento bibliográfico sobre o tema para que fosse possível estabelecer um diálogo entre essas duas perspectivas. O autor estabeleceu relações entre os três conceitos da psicodinâmica do trabalho conhecidos com cooperação, reconhecimento e espaço de discussão com a educação permanente em saúde, explicando o que é trabalho e suas relações de sofrimento e prazer segundo Dejours. Chegou-se a conclusão de que é possível colocar em diálogo esses saberes, contribuindo para a produção de conhecimento e de compreensão do que é trabalhar de acordo com os referenciais usados nessa monografia. Além disso, foi possível destacar a importância da contribuição de Paulo Freire para as relações entre trabalho e educação e a importância de Christophe Dejours para as relações entre trabalho e saúde.

Palavras-chave: trabalho, educação, saúde, sofrimento, prazer, cooperação, reconhecimento.

ABSTRACT

This work is a bibliographical research on the relationship between work and health education, in order to establish a dialogue between work psychodynamics and the policy of permanent education in health. For this, a bibliographical survey was carried out on the subject in order to establish a dialogue between these two perspectives. The author has established relationships between the three concepts of work psychodynamics known with cooperation, recognition and discussion space with continuing education in health, explaining what is work and their relationships of suffering and pleasure according to Dejours. It was concluded that it is possible to put into dialogue these knowledge, contributing to the production of knowledge and understanding of what it is to work according to the references used in this monograph. In addition, it was possible to highlight the importance of Paulo Freire's contribution to the relationship between work and education and the importance of Christophe Dejours for the relationship between work and health.

Keywords: work, education, health, suffering, pleasure, cooperation, recognition.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. EDUCAÇÃO PERMANENTE COMO FERRAMENTA DE TRABALHO	3
3. OS CONCEITOS DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO: COOPERAÇÃO, RECONHECIMENTO E ESPAÇO DE DISCUSSÃO.....	9
3.1 COOPERAÇÃO	11
3.2 RECONHECIMENTO	15
3.3 ESPAÇO DE DISCUSSÃO.....	17
4. ANÁLISE E DIÁLOGO ENTRE OS CONCEITOS DA EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE COM OS CONCEITOS DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO	18
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
6. REFERÊNCIAS	24

1. INTRODUÇÃO

Durante o meu processo de formação em bacharel no curso de Psicologia, participei na elaboração de um projeto de avaliação na disciplina de Metodologia de Pesquisa Aplicada à Psicologia, cujo objetivo geral era avaliar a assistência prestada por um Centro de Assistência Psicossocial (CAPS) e tendo como objetivo específico analisar a assistência psicossocial dada aos usuários de um desses centros de uma cidade do interior do estado do Rio de Janeiro, para verificar se o trabalho era feito como o proposto pela lei e pelas portarias do Ministério da Saúde, como o oferecimento de atendimentos individual, em grupos, domiciliar, de oficinas terapêuticas, dentre outros.

Esse projeto fez com que eu me aproximasse um pouco do trabalho em saúde mental coletiva e o que me chamou a atenção foi a mobilização que os trabalhadores têm para trabalhar, mesmo em um serviço que pode gerar constrangimentos nas situações de trabalho devido às possíveis faltas de investimentos, materiais, dentre outros. Além disso, durante a minha formação fiz uma disciplina que me apresentou a Educação Permanente em Saúde que me fez pensar na possibilidade dessa ferramenta, que é utilizada por trabalhadores da saúde, poder estar ligada à saúde de um coletivo de trabalhadores.

Nas discussões acerca do trabalho no campo da Psicologia, a Ergonomia da Atividade proporcionou um diálogo entre saberes que gerou como produto um novo olhar sobre o que é o trabalho, sendo a Ergonomia da Atividade “uma ciência do trabalho que tem por objetivo de definir as regras do trabalho” (Guérin et. al, p.7). Seguindo essa premissa, essa monografia tem como tema a relação entre trabalho e educação no contexto da saúde pública, evidenciando a importância de direcionar outros olhares para o trabalho.

Tem como objetivo geral estabelecer um diálogo entre uma clínica do trabalho que parte dos pressupostos da Ergonomia da Atividade (Psicodinâmica do Trabalho) com a Educação Permanente em Saúde, que é uma política na saúde pública. O objetivo específico é estabelecer esse diálogo através dos conceitos de Cooperação, Reconhecimento e Espaço de Discussão da Psicodinâmica do Trabalho com a Educação Permanente em Saúde.

Essa pesquisa bibliográfica possui a relevância de possibilitar novos olhares sobre o trabalho, contribuindo para a compreensão e afecção da abordagem das clínicas para que cada vez mais possa habitar outros espaços e discussões no ambiente acadêmico, de trabalho ou em outro ambiente que isso possa ser possível.

Para a realização desta pesquisa, foi realizado um levantamento bibliográfico de trabalhos científicos e livros sobre a Educação Permanente em Saúde e a Psicodinâmica do Trabalho, com o objetivo de explorar os conceitos que serão utilizados para a construção de uma análise sobre o tema.

Portanto, essa monografia está organizada através da seguinte estrutura: o primeiro capítulo consiste no aprofundamento dos conceitos da Educação Permanente em Saúde, o segundo capítulo é composto pelos conceitos da Psicodinâmica do Trabalho, o terceiro capítulo é o momento em que o autor visa estabelecer um diálogo entre essas duas perspectivas e o quarto capítulo são as considerações finais.

2. A EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE COMO FERRAMENTA DE TRABALHO

A educação possui muitas definições de acordo com referenciais teóricos diferentes. Para essa monografia, será abordada a concepção da educação de origem freiriana que considera a educação como libertadora e fornecedora de autonomia, sendo “uma forma de intervenção no mundo” (Freire, 1996, p. 61). Para Paulo Freire, a educação vai além da transmissão de conhecimento, é também um posicionamento ético-político de uma práxis se revelando como uma intervenção

“(…) que além do conhecimento dos conteúdos bem ou mal ensinados e/ou aprendidos implica tanto esforço de reprodução da ideologia dominante quanto o seu desmascaramento. Dialética e contraditória, não poderia ser a educação só uma ou só outra dessas coisas. Nem apenas reprodutora nem apenas desmascaradora da ideologia dominante” (Freire, 1996, p. 61)

Para Freire (1996, p. 63), não é possível ser um educador considerando a prática de lecionar como neutra. Educar exige definição, uma tomada de posição, uma decisão, uma ruptura. Além disso, o autor considera que a educação deve ser pautada pela prática de pensar criticamente sobre o fazer, sendo fundamental a reflexão crítica para que esta seja transformada constantemente.

Os ensinamentos deste autor forneceram embasamento teórico para a construção de uma educação permanente no campo da saúde. Neste campo, havia a existência da educação continuada que surgiu quando

“nas Conferências Nacionais de Saúde subseqüentes, incluindo a I e II Conferências Nacionais de Recursos Humanos para a saúde (1986 e 1993), registrou-se a necessidade de educação continuada para os profissionais de saúde em serviços, que, gradativamente, foi se tornando imprescindível, como forma de tornar os recursos humanos capazes de compreenderem as necessidades dos serviços e os problemas de saúde da população” (Farah, 2003, p. 1)

A noção de educação no trabalho em saúde se integrou através da regulamentação do Sistema Único de Saúde. Segundo Farah (2003, p. 2-4), com a regulamentação da lei 8080/90, tornou-se consolidado a organização de processos educativos para se implantar e implementar o SUS, com vista ao modelo assistencial e também atendendo ao artigo 200 que regulamenta que é função dos municípios ordenar e formar os recursos humanos para que possam atuar no SUS. Portanto, os municípios

têm a responsabilidade de capacitar os profissionais de acordo com as diretrizes e princípios do SUS, focando sempre nas questões do território. A educação continuada é usada como forma de capacitação complementar e pontual dos profissionais de saúde através de treinamentos de habilidades, objetivando o desenvolvimento profissional e capacitando os trabalhadores. Pode-se dizer, portanto, que a educação continuada é também uma estratégia de capacitação de grupos profissionais de saúde, aproximando-os da demanda do território do qual eles pertencem.

Em saúde, a educação continuada se ramificou devido à necessidade dos trabalhadores de saúde de se capacitarem permanentemente ao trabalho. Desse modo, a educação permanente em saúde ganhou força como proposta de aprendizado que se diferencia da educação continuada.

Diferenciando-se da educação continuada, a Educação Permanente em Saúde é uma política de formação no trabalho em saúde, ou seja, um aprendizado que sempre se atualiza nas práticas do cotidiano deste trabalho. Ceccim e Ferla (2008, p.163) afirmam que a EPS foi amplamente debatida pela sociedade brasileira e foi aprovada na XII Conferência Nacional de Saúde e no Conselho Nacional de Saúde como política específica para o SUS por meio da resolução CNS n. 353/2003 e da portaria nº 198/GM em 13 de fevereiro de 2004.

É um ensino na medida em que dá autonomia ao pensamento crítico dos trabalhadores, permitindo que eles possam transformar o trabalho e fornecer capacitação e atualização, evidenciando assim um protagonismo do trabalhador como agente ativo de mudança e produtor de cuidado. Para Merhy (2004, p. 172), o trabalho em saúde não deve ser pensado pelo ponto de vista de cursos de capacitação para os trabalhadores através da educação continuada, mas o trabalho em saúde e educação em saúde devem ser vistos de forma integrada, pois um produz o outro, com efeito na capacitação do trabalhador e na expressão do mesmo enquanto sujeito ético-político e produtor de cuidado.

Segundo Cecim & Ferla (2008, p. 162), a EPS deve ser entendida como uma prática de ensino-aprendizagem e como uma política de educação na saúde que tem em vista o trabalho. Como prática de ensino-aprendizagem evidencia-se através da produção de conhecimentos do cotidiano dos trabalhadores das instituições de saúde, se apoiando nos conceitos de ensino problematizador e de aprendizagem significativa. É

uma prática de ensino-aprendizagem embasada na produção de conhecimentos que respondam as perguntas da realidade vivida, por isso, essa prática pode ser considerada como promotora de autonomia. Como política de saúde, a EPS atua em contribuição na construção do SUS.

O conceito de aprendizagem significativa foi trabalhado por diversos autores. Para explicar esse conceito, foi utilizada a contribuição de David Ausubel que foi um teórico judeu nascido em Brooklyn (NY), formado em Psicologia e se destacou nas áreas da psicologia do desenvolvimento, da psicologia educacional, psicopatologia e desenvolvimento do ego¹. Segundo Moreira (1997, p. 5), o conceito de aprendizagem significativa de Ausubel explica que o sujeito aprende quando há a interação entre o novo conhecimento e o já existente no qual ambos se modificam, ou seja, é quando uma nova informação adquire significados através de uma espécie de ancoragem de um conhecimento prévio na estrutura cognitiva do indivíduo. Na aprendizagem significativa, o conhecimento nunca é internalizado de maneira literal. O conhecimento é internalizado através da atribuição de significados que o próprio sujeito estabelece, ou seja, para que a aprendizagem seja significativa, é necessário que ocorra a atribuição de significados pessoais ao que está sendo aprendido.

O ensino problematizador foi trabalhado arduamente por Paulo Freire que é o patrono da educação brasileira. Paulo Freire foi graduado pela Faculdade de Direito de Recife (Pernambuco) e foi professor de Língua Portuguesa do Colégio Oswaldo Cruz e diretor do setor de Educação e Cultura do SESI (Serviço Social da Indústria) de 1947-1954 e superintendente do mesmo de 1954-1957. Foi reconhecido mundialmente pela sua práxis educativa através de numerosas homenagens. Além de ter seu nome adotado por muitas instituições, é cidadão honorário de várias cidades no Brasil e no exterior². Segundo Batista et. al. (2005, p. 232) a problematização é a atitude central no trabalho de Paulo Freire através da inserção do pensamento crítico na realidade para dela retirar elementos que possuam significados para serem utilizados na aprendizagem. Para isso, é necessário que se assumam uma postura de ação-reflexão-ação para a elaboração do

¹Ausubel, David. Sítio online de busca sobre a vida, trabalhos e estudos de David Ausubel. <<http://www.davidausubel.org/>> acessado em 17 de Agosto de 2017.

²Instituto Paulo Freire. Sítio online de busca sobre o Instituto Paulo Freire. <<https://www.paulofreire.org/paulo-freire-patrono-da-educacao-brasileira>> acessado em 17 de Agosto de 2017.

conhecimento, considerando o contexto, as implicações pessoais e as interações entre os sujeitos que aprendem e ensinam.

Segundo Ceccim e Feuerwerker (2004, p. 43) a EPS tem como objetivo colocar em questão o cotidiano do trabalho, mantendo assim uma constante avaliação crítica feita pelos próprios trabalhadores com finalidade de transformar práticas institucionais que podem não estar sendo eficazes ou práticas que estejam em contradição aos princípios do SUS, transformando as relações de trabalho e o cuidado com o usuário, colocando em pauta não somente a formação no trabalho em saúde, mas também a gestão do SUS e o controle social. É importante entender a formação em saúde não somente como uma atualização técnico-científica, mas também como uma área que engloba a complexidade tanto da atualização quanto da gestão dos serviços, objetivando a renovação das práticas do cotidiano do trabalho e a renovação da própria organização do trabalho, visto que este campo tem sido construído pelos trabalhadores e usuários. Por isso a interlocução entre educação e trabalho tem sido tão importante, visto que a mesma se evidencia como “uma proposta de ação estratégica para transformar a organização dos serviços e dos processos formativos, as práticas de saúde e as práticas pedagógicas” (Ceccim e Feuerwerker, 2004, p. 45).

Anterior à implementação da política da EPS, na temática de formação e trabalho levantou-se uma discussão que está centrada em um conceito chamado Quadrilátero da Formação em Saúde que é explicado através da relação entre quatro eixos: ensino, gestão, atenção e controle social. Segundo Ceccim (Ceccim e Bilbio apud Ceccim e Feuerwerker, 2004, p. 46-47)³, essa discussão foi levantada em 2003, evidenciando como a formação deveria ser orientada seguindo esses quatro eixos. O eixo do ensino evidencia a importância do reconhecimento dos docentes e dirigentes como atores das instituições formadoras e também a importância do movimento estudantil como um ator político para a criação de ações de ensino em saúde. O eixo da gestão evidencia-se na formulação de políticas e de gestão dos serviços de acordo com a realidade do território e o eixo da atenção mostra que os serviços de saúde não devem somente restringir-se aos domínios do saber fisiopatológico, mas também no ato de cuidado, de tratar e de acompanhar os usuários do serviço. Por fim, há o eixo do

³ CECCIM, R. B.; BILIBIO, L. F. S. Observação da educação dos profissionais da saúde: evidências à articulação entre gestores, formadores e estudantes. In: BRASIL. Ministério da Saúde. *Observatório de recursos humanos em saúde no Brasil: estudos e análises*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2002, p. 343-372.

controle social que se centra no fato de que a comunidade é um agente na participação e construção do SUS, exercendo os seus direitos e deveres enquanto cidadãos e usuários do serviço através dos conselhos de saúde e das conferências de saúde. Com isso, se pode afirmar que a formação em saúde deve possuir vigor político para a transformação da realidade social, dos processos de trabalho e que o Quadrilátero da Formação em Saúde atua na prática através do marco legal e da efetivação da política de Educação Permanente em Saúde no território brasileiro.

Nesse espaço de discussão, a EPS

"(...) tem de ter a força de gerar no trabalhador, no seu cotidiano de produção do cuidado em saúde, transformações da sua prática, o que implica força de produzir capacidade de problematizar a si mesmo no agir, pela geração de problematizações" (Merhy, 2004, p. 173).

Além de ser uma ferramenta de aprendizagem no trabalho, a EPS também é uma política nacional, porque é através desta que podem ocorrer mudanças ou formulações de políticas públicas que transformem o trabalho de saúde. Para Ceccim & Feuerwerker (2004, p.50) a EPS possui uma lógica que é descentralizadora, ascendente e transdisciplinar, podendo facilitar a democratização institucional; o desenvolvimento de capacidade de aprendizagem, da docência e de enfrentamento nas situações cotidianas; de trabalhar em equipes matriciais e de melhorar permanentemente a qualidade do cuidado à saúde, além de produzir práticas técnicas críticas, éticas e humanísticas.

Segundo Merhy (2015 p. 10), a EPS é uma ampliação intencional do olhar como um regime de visibilidade que se quer ter, ver coisas que não se vê regularmente no território do agir no mundo do trabalho: o quanto no cotidiano do fazer no campo de práticas se está permanentemente produzindo, reafirmando conhecimentos e agindo tecnologicamente no cuidado. Isso é possível através do encontro com o outro e a troca de modos de agir e saberes, produzindo sentido ético e político para o seu fazer na saúde. O trabalhador deve "(...) produzir auto-interrogação de si mesmo no agir produtor do cuidado; colocar-se ético-politicamente em discussão, no plano individual e coletivo, do trabalho. E isto não é nada óbvio ou transparente" (Merhy, 2004, p. 173).

Segundo a portaria nº 198/GM em 13 de fevereiro de 2004, o objetivo do Ministério de Saúde é construir uma política nacional de formação através da constituição dos Pólos de Educação Permanente em Saúde com elaboração de projetos de mudança na educação técnica, da graduação, nas especializações em serviço, nas

residências médicas ou outras estratégias de pós-graduação, desenvolvimento dos trabalhadores e dos gestores de saúde, envolvimento com o movimento estudantil, produção de conhecimento para as mudanças de práticas no campo e na formação de educação popular para a gestão social das políticas públicas de saúde.

Portanto, pode-se afirmar que a Educação Permanente é uma "articulação entre a teoria e prática realizada pelos sujeitos-trabalhadores, permeada por políticas institucionais que sustentem estas ações" (Silva et. al., 2010, p. 560). É compreendida como ferramenta de transformação, pois é capaz de

"(...) proporcionar aos sujeitos-trabalhadores a construção de conhecimentos fundamentados na liberdade individual e coletiva, ancorados nos preceitos de cidadania, situação que a transformação individual que possa incidir em transformações sociais." (Silva et. al. 2010, p. 560).

3. OS CONCEITOS DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO: ESPAÇO DE DISCUSSÃO, RECONHECIMENTO E COOPERAÇÃO

A Psicodinâmica do Trabalho “representada especialmente pelos trabalhos de Christophe Dejours, desenvolvida desde a década de 1980, encontra seus principais fundamentos na psicanálise, na ergonomia e na sociologia do trabalho” (Bendassolli & Soboll, 2011, p.10). Sendo assim, Dejours faz uma leitura considerando o sujeito e a organização do trabalho, levando em conta a subjetividade do trabalhador e seus processos intrapsíquicos.

Para Dejours (2004, p. 28), trabalho é o fato de trabalhar que compreende toda uma complexidade composta por gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar, de inventar, etc. Logo, o trabalho não é somente a relação contratual, mas certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões materiais ou sociais.

A Psicodinâmica do Trabalho parte dos pressupostos da Ergonomia da Atividade afirmando que “de fato, existe uma discrepância entre o prescrito e a realidade concreta da situação” (Dejours, 2004, p. 28). Essa discrepância é o fato de que a atividade humana sempre vai além ao que é prescrito, pois é impossível reduzir o trabalho em somente prescrição. Trabalho também é todo o engajamento do sujeito na sua atividade, suas tentativas de dar conta dos imprevistos, de aperfeiçoar ou de dar conta do que foi pedido. Seguindo essa linha de raciocínio, “trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real. Ora, o que é preciso fazer para preencher esta lacuna não tem como ser previsto antecipadamente” (Dejours, 2004, p.28).

O trabalho real, segundo Dejours (2004, p. 28-29) se revela ao sujeito através da resistência aos procedimentos, ao saber-fazer, à técnica, ao conhecimento, ou seja, pelo fracasso. O mundo real resiste, confrontando o sujeito ao fracasso, de onde pode surgir um sentimento de impotência, de irritação, cólera ou decepção. O real se apresenta ao sujeito em forma de imprevisto, de efeito surpresa desagradável em um modo afetivo, sendo manifestado afetivamente em si. Essa é a relação primordial de sofrimento que determina no trabalho a experiência do mundo e de si mesmo. Esse sofrimento que é disparado no real do trabalho “ao mesmo tempo em que marca uma ruptura da ação, ele

não é apenas o resultado ou o fim de um processo que une a subjetividade ao trabalho. O sofrimento é, também, um ponto de partida. O sofrimento é também um ponto de partida porque não é somente uma consequência da relação com o real, mas também é a proteção da subjetividade na busca dos meios para agir sobre o mundo, visando transformar o sofrimento e encontrar uma forma de superação da resistência do real. Quando esse movimento é possível, a subjetividade se transforma, se engrandece e se revela em si mesma. Todavia, se esse movimento não for possível, a subjetividade pode se mortificar, trazendo à tona o adoecimento no trabalho.

3.1. Cooperação

Segundo Dejours (2012, p. 79), o trabalho coletivo ocorre quando as mobilizações da inteligência individuais são inscritas em uma dinâmica coletiva. Para isso, é necessário que o coletivo passe por diferentes condições de mobilização. Nos estudos em PDT, a cooperação corresponde ao real do trabalho na esfera coletiva, ao passo que a coordenação é a forma prescritiva do trabalho coletivo. Esse autor define alguns pontos centrais das condições de cooperação.

A primeira condição de cooperação é centrada na visibilidade dos modos de fazer, pois “a cooperação pressupõe, antes de tudo, que cada trabalhador compreenda e conheça a maneira como os outros, os seus colegas, trabalham” (Dejours, 2012, p. 80). Portanto, é importante que ocorra a mobilização das inteligências individuais, dando visibilidade às diversas formas de saber fazer na atividade. Para que isso seja possível, o autor diz que é necessária a confiança entre os trabalhadores. Segundo Dejours (2012, p. 80), a confiança e a lealdade são importantes porque é um risco enorme ao trabalhador dar a visibilidade ao seu modo de trabalhar, pois isso pode ser usado contra ele por outros trabalhadores.

Quando há condições favoráveis, o coletivo encontra a necessidade de construir um espaço de discussão. Logo,

“trabalhar junto, cooperar, isso pressupõe que se discuta, que se inclua na pauta de debates, esses diferentes modos operatórios com vista a selecionar e admitir aqueles que trazem vantagens para a cooperação, bem como rejeitar os que são prejudiciais a cooperação.” (Dejours, 2012, p. 81)

Esse espaço diz respeito à deliberação ou controvérsia coletiva, sendo a deliberação no sentido de que há um consenso entre os modos operatórios levantados pelos trabalhadores e a controvérsia quando não é possível chegar a um consenso. Quando a controvérsia se instala no coletivo, torna-se necessário que ocorra a arbitragem.

A arbitragem, segundo Dejours (2012, p. 81), é o necessário para resolver a questão da controvérsia coletiva. Nesse momento, as palavras de alguns trabalhadores podem se sobressair aos demais, provocando sentimentos de frustração, ressentimento ou injustiça em relação às palavras dos trabalhadores que não foram consideradas. Esse ponto da arbitragem é muito importante, pois é nesse momento que os trabalhadores

estão engajados coletivamente para resolver a questão da arbitragem através da eleição de uma autoridade, ou seja, o coletivo elege o modo de fazer que melhor se encaixe a situação vivida. Isso é benéfico para o grupo, pois essa escolha é feita democraticamente através do consentimento de cada trabalhador, sendo a solução da arbitragem. Sendo a arbitragem resolvida, o coletivo inscreve em seu *modus operandi* esses modos de trabalhar eleitos democraticamente.

Para Dejours (2012, p. 82), isso é possível se há um espaço de discussão ou deliberação presente na empresa, organização, serviço, enfim, no local de trabalho. Esse espaço coletivo de discussão permite que os trabalhadores possam discutir os seus modos operatórios, suas técnicas, seus jeitos, sua engenhosidade. É nesse espaço que são definidas as regras de trabalho e quando essas regras são transmitidas entre os trabalhadores (entre os que tem “mais tempo de casa”, os novos, os estagiários etc) pode-se dizer que essas regras se tornaram regras de ofício. Entende-se que “toda regra de trabalho trata simultaneamente a relação com o real do trabalho e o viver junto. Toda regra de trabalho é a um só tempo regra técnica e regra de saber viver” (Dejours, 2012, p. 84).

O espaço de discussão possui duas formas: o espaço formal e o espaço informal de discussão. Segundo Dejours (2012, p. 84), os espaços formais de discussão são aqueles institucionalizados pela organização do trabalho como as reuniões de equipe, brieffing, staff, reunião de diretoria, reunião em canteiro de obra, dentre outros. Os espaços informais de discussão são aqueles que os próprios trabalhadores constroem, sendo estes nos corredores, nas lanchonetes, na copa, numa sala de estar etc.

Pode-se falar em uma cooperação efetivada quando há a construção dessas dinâmicas. No espaço formal

“quando a cooperação é efetiva, constata-se que o espaço formal é um espaço no qual as ordens são dadas na frente de todos, ordens que, ao propiciarem o contorno oficial à coordenação, tornam-se referência comum para todos os membros do coletivo. Mas também é o lugar de certos conflitos dirimidos de modo formal, pelas relações hierárquicas” (Dejours, 2012, p. 85).

Nesse espaço, a atividade deôntica pode ganhar forma. A atividade deôntica corresponde ao momento “quando vários acordos normativos podem ser articulados entre si, forma-se o que se convencionou designar sob o nome de regras de trabalho” (Dejours, 2012, p. 82). Portanto, a atividade deôntica, segundo Dejours (2012, p. 84-

86), se consolida se houver um espaço de deliberação coletiva correspondente a um local de fala e a construção desse espaço no campo formal só é possível se a empresa assumir a decisão de fornecer o poder ao trabalhador de contribuir e modificar a organização do trabalho.

Para Dejours (2012, p. 85), os espaços de discussão informais são importantes, pois é o lugar de reajustamento, da sintonia fina, sendo o momento de interpretações coletivas das ordens dadas no espaço formal.

Até aqui foi possível entender que a cooperação é construída pelo coletivo e para isso nota-se que os sujeitos na atividade passam por diversas dinâmicas na concretização da cooperação. Daqui em diante, discursaremos sobre as condições necessárias para que o coletivo passe por essas dinâmicas. Segundo Dejours (2012, p. 86-93), os passos para a cooperação só podem ser possíveis inicialmente se houver a presença de duas características fundamentais: a liberdade de deliberação e a convivência. Para o autor, o caminho para a cooperação pode ser traçado na medida em que exista uma liberdade dos trabalhadores de desejarem participar da produção da atividade deôntica, ou seja, se há o desejo de trabalhar junto estimulado através do reconhecimento em paralelo a cooperação. Entretanto, nem sempre isso é possível devido às contingências do mundo do trabalho atual, que estimulam a competitividade entre as pessoas, evidenciando um caráter privativo e individualista do trabalho. Para essa questão em específico, Dejours afirma que a cooperação pode caminhar seguindo o princípio da convivência.

Vivemos em um contexto que as relações de trabalho estão fragilizadas devido ao sistema econômico vigente que imprime na subjetividade um caráter individualista. Nesse contexto, a cooperação pode se dar através do medo e da ameaça, pois são através desses sentimentos que podem despertar nos sujeitos atitudes de zelo e de inteligência coletiva (mesmo não existindo a confiança entre os sujeitos), com finalidade de proteção e de auto sobrevivência no que diz respeito a salvar o seu emprego que é colocado constantemente em cheque. Mas se a cooperação é construída de acordo com a vontade coletiva, que cooperação é essa que acontece através da gestão do medo e da ameaça? Dejours responde essa pergunta através da explicação da gestão do medo por dois eixos centrais: o primeiro corresponde a atitude de explorar a inteligência coletiva acumulada pela organização do trabalho. Entretanto, esse primeiro eixo não garante uma fonte permanente de cooperação visto que os trabalhadores mais experientes (e que

possuem uma inteligência da prática mais desenvolvida) podem sair da empresa, ou serem afastados por motivos de doença etc. Logo, essa fonte pode acabar em um dado tempo. O segundo eixo diz respeito a uma cooperação por compatibilidades ou *cooperação maquínica*. Nesse tipo de cooperação, evidencia-se que as relações humanas se encontram extremamente fragilizadas, pois os contatos e comunicações são mantidos através dos objetos técnicos (celular, email, dentre outros). Esse tipo de relação pode causar uma sobrecarga no trabalho, visto que não há uma relação interpessoal rica no sentido de trocas saber-fazer e sim a existência de cobranças e encaminhamentos sobre questões do trabalho. Sendo assim, a cooperação maquínica é aquela que reduz o contato humano, podendo ser psicopatologizante e uma cooperação entre aspas.

Além de todas essas condições de cooperação, Dejours vai ao núcleo da questão quando questiona o porquê de os sujeitos cooperam. Segundo Dejours (2012, p. 98), as pessoas cooperam, pois o que se observou é que há um movimento de investimento da libido narcísica no próprio ego no trabalho. Portanto, trabalhar é investir em si mesmo e não investir em um objeto, pois os sujeitos que se inscrevem no caminho da cooperação esperam receber benefícios que dizem respeito à proteção da sua identidade e da luta por reconhecimento. Logo, para que esse investimento seja possível, é necessário estabelecer relação com os outros que também estão na atividade.

Os estudos de Dejours são importantes para entender o trabalho por outro ponto de vista. Agora, será abordado outro conceito que é está intimamente ligado à dinâmica da cooperação, que é o conceito de Reconhecimento, importante para entender as questões de saúde no trabalho e de identidade.

3.2. Reconhecimento

O reconhecimento é uma “retribuição esperada pelo indivíduo e é fundamentalmente de natureza simbólica” (Dejours in Lancman & Szelwar, p. 85). Dejours (Dejours in. Lancman & Snelwar, 2011, p. 86-90) afirma que é composto por duas dimensões: a primeira dimensão corresponde ao sentido de constatação representada pela contribuição individual à organização do trabalho. Essa primeira dimensão é conflituosa, pois parte do pressuposto de que há falhas na técnica, na ciência ou na gestão, pois a contribuição individual à organização do trabalho pressupõe que há algo de errado na própria organização do trabalho. A segunda dimensão do reconhecimento no sentido de gratidão pela contribuição dos trabalhadores para a organização do trabalho. A partir disso, pode-se entender que há um desejo do trabalhador de contribuir e ser reconhecido pelos seus esforços, pois o sujeito possui uma capacidade inventiva e é um ser de relação, visto que sua subjetividade foi construída através da sua relação com o outro.

O reconhecimento passa pela reconstrução rigorosa dos julgamentos. Tais julgamentos são definidos pelo autor como de julgamento utilidade e o de estética. O julgamento de utilidade é proferido pelo Outro na linha vertical, ou seja, pelos superiores hierárquicos e os subordinados e eventualmente pelos clientes; e o julgamento de estética, é realizado essencialmente na linha horizontal, pelos pares, pelos colegas, pelos membros da equipe ou da comunidade de trabalhadores. Esses julgamentos dizem respeito ao trabalho realizado, sobre o fazer e não sobre a pessoa que o fez. Entretanto, o reconhecimento da qualidade do trabalho pode inscrever-se em relação à personalidade em termos de inscrição no registro da identidade. Em outras palavras, a retribuição simbólica originada pelo reconhecimento faz sentido em relação às expectativas subjetivas quanto à autorrealização.

Nesse sentido, o trabalho é um estruturante psíquico, pois o trabalhador reproduz no cenário do trabalho os mecanismos intrapsíquicos, prazer e sofrimento. Relações de sofrimento e prazer no trabalho estão intimamente ligadas ao Reconhecimento, pois esta é uma das condições para que o sofrimento no trabalho possa ser transformado em prazer, evidenciando o caráter transformador do sujeito. Sendo assim,

(...) é através da dinâmica do reconhecimento que ocorre a conquista da identidade no campo social. Ora, o reconhecimento implica o julgamento dos

pares, que só é possível caso exista um coletivo ou uma comunidade de pares. Assim, o coletivo aparece como um elo de suma importância e o ponto sensível da dinâmica intersubjetiva da identidade no trabalho." (Dejours in Lancman & Sznelwar, p.90)

O reconhecimento, portanto, está ligado a uma busca por identidade no campo social. Segundo esse autor (Dejours in Lancman & Sznelwar, 2011, p. 90), por trás desta expectativa de contribuir para o campo do trabalho, há também uma busca de identidade. O que mobiliza o sujeito em sua relação com as tarefas não é apenas a compulsão, ou força da pulsão, é o desejo subjetivo fundamental de obter em retribuição de seu engajamento e de sua contribuição um benefício em termos de sentido para si. Atrás da mobilização subjetiva, há a busca da identidade.

Portanto, “a retribuição simbólica concedida pelo reconhecimento procede da produção do sentido que ela confere ao vivenciado do trabalho” (Dejours, 2012, p. 107). Esse sentido só pode ser atribuído se o sujeito for capaz de enfrentar o sofrimento produzido pelo real caracterizado pelos imprevistos e que o sujeito construa formas para dar conta dessa lacuna e se o mesmo estiver inserido em um coletivo que exerça uma cooperação saudável. O sentido que o sujeito confere ao trabalho pelo reconhecimento (que é possível através da gratificação ao sujeito e às expectativas de autorrealização) pode transformar o sofrimento em prazer no trabalho.

3.3. Espaço de Discussão

Outra condição de mobilização subjetiva é concebida através do Espaço de Discussão, que remete à ideia de "um espaço público de fala e escuta em que podem ser expressas opiniões contraditórias e/ou baseadas nas crenças, valores e posicionamento ideológico dos participantes do espaço" (Macêdo e Bueno, 2012, p. 313). Segundo Dejours (2012, p. 178), é nesse espaço que é empregado o poder da linguagem, visto que a palavra é um dos meios da catalisação do pensamento e falar publicamente implica em ouvir aspectos ou dimensões que o sujeito ignorava ou não se dava conta. Criado pelo coletivo, esse espaço é muito caro para os trabalhadores, pois falar em um espaço público de discussão implica arriscar-se em diferentes níveis. Arriscar-se em não conseguir transmitir o que se pretende dizer, em se expor e dar visibilidade ao seu saber-fazer (suas habilidades e seus segredos) e ser criticado por julgamentos em relação à sua experiência na atividade. Por essa razão a confiança entre os trabalhadores é tão importante para que a criação desse espaço seja possível, pois falar exige confiança e aquele que fala acredita que sua palavra pode provocar algum efeito, alguma ação, levar ao consenso e a uma decisão.

Sendo assim, "o milagre da palavra, ao final pode se produzir quando, entre aquele que assume o risco de falar e aquele que escuta, existe uma relação de equidade" (Dejours, 2012, p. 178). Essa relação de equidade se dá em um risco para aquele que fala e para aquele que escuta. Esse risco está centrado no próprio risco de ouvir, pois isso implica dizer que ouvir pode também significar entender e para o trabalhador que ouve a fala de outro pode gerar uma desestabilização da sua relação com o real, no sentido de que o trabalhador ouve a experiência de outro que pode se aproximar mais do real, que pode desqualificar ou ser mais convincente que a sua experiência. Essa desestabilização se concentra no fato de que o trabalhador pode perder as suas referências das quais a sua identidade se estabilizou, visto que a busca de identidade está interligada às contribuições que o trabalhador fornece à organização do trabalho pelas vias da cooperação e do reconhecimento.

Em vista disso, é notório que "o espaço de deliberação que nasce das dificuldades encontradas diante do real do trabalho tem um valor inestimável e insubstituível" (Dejours, 2012 p. 179). Tem um valor enorme, pois é um espaço construído por uma vontade coletiva e para tal exige uma mobilização que passa por todas essas questões que foram descritas anteriormente.

4. ANÁLISE E DIÁLOGO ENTRE OS CONCEITOS DA EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE COM OS CONCEITOS DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

No decorrer desse trabalho, escrevi sobre os referenciais teóricos apropriados que fornecem base para uma análise entre a EPS com os conceitos da PDT. Essa parte do trabalho corresponde a uma análise entre as perspectivas, com o objetivo de estabelecer um diálogo entre os conceitos, visto que educação e trabalho são instâncias que devem ser consideradas como indispensáveis na atividade.

A primeira análise consiste ao fato de que a EPS é uma norma que foi construída coletivamente, portanto, ela está também no campo do trabalho prescrito que foi explicado na fundamentação teórica. Sendo assim, é possível afirmar que essa política pública foi construída através do engajamento coletivo para a construção de uma atividade deontica dos trabalhadores de saúde, transformando a EPS em uma regra de ofício. Pode-se afirmar que as dinâmicas de cooperação e reconhecimento têm atuado no movimento dos trabalhadores de saúde desde a construção do SUS até os tempos atuais.

A segunda análise que proponho fazer consiste na própria temática entre trabalho e educação. Como vimos, a EPS também é uma ferramenta utilizada no trabalho em saúde pública com o objetivo de exercer permanentemente um processo de reflexão sobre o trabalho e as práticas cotidianas. É através dessa reflexão e avaliação coletiva sobre o trabalho que se torna possível a mudança nesse cenário. Aproximando essa temática com os conceitos de cooperação e reconhecimento, é possível formular algumas hipóteses: que essa ferramenta pode exercer uma presença fundamental nos caminhos da construção de uma cooperação e que ela pode viabilizar a dinâmica do reconhecimento.

Na primeira hipótese destaca uma discussão importante que é como o processo educativo pode favorecer a construção de laços de cooperação, pois dependemos do outro para aprender, visto que “ninguém educa ninguém, ninguém educa a si mesmo, os homens se educam entre si, mediatizados pelo mundo” (Freire, 1987, p. 68).

É importante reafirmar que a cooperação só é possível se for da vontade coletiva de trabalhar junto. A existência de ferramentas e espaços de discussão não é suficiente

para uma garantia de que um coletivo coopere, pois cooperação nunca será prescrita. A cooperação é construída se há uma vontade coletiva de cooperar e é a partir desse momento que um coletivo de trabalhadores começa a transitar por dinâmicas para a construção de laços de cooperação no trabalho.

Nas etapas da cooperação, vimos que é necessário tornar visível todas as formas de trabalhar. É preciso colocar em visibilidade as suas práticas, com a finalidade de eleger aquela que mais se adéqua para a situação de trabalho e para que isso aconteça, é indispensável que a confiança entre os pares tenha sido construída previamente. Nesse momento, é possível observar que o processo educativo está acontecendo, pois os trabalhadores trocam entre si os conhecimentos dos seus contatos com a atividade, colocando em avaliação e reflexão a sua intimidade com o trabalho. A ferramenta da EPS se movimentaria, também, nesse passo inicial da construção de cooperação, além de ser uma ferramenta integral no trabalho em saúde. Portanto, tornar visível os diferentes modos de saber-fazer é estabelecer um diálogo entre os trabalhadores, unindo-os em um processo de aprendizagem sobre a realidade que eles estão inseridos. É repensar sobre as diferentes práticas, refletir sobre os diferentes modos operatórios, sobre questões que podem ser levantadas sobre aquela realidade com a finalidade de transformá-la.

Pensando no contexto do trabalho, é impossível dissociar educação e trabalho, visto que essas duas instâncias estão atuando a todo o momento e que são necessárias para, por exemplo, a construção de novas práticas, novos saber-fazer, novas atitudes no cotidiano do trabalho e como isso é importante para a construção de uma cooperação, visto que com o desenrolar do processo educativo, começa a se reconhecer os métodos do outro, construindo coletivamente uma vontade de trabalhar junto e ampliando a subjetividade do trabalhador.

A dinâmica do reconhecimento entra em cena, a partir do momento em que os pares da atividade reconhecem a beleza do contato de cada protagonista e na medida em que ocorre a contribuição dos trabalhadores para a organização do trabalho, sendo esse reconhecimento fundamental para a transformação do sofrimento em prazer. Nesse ponto, gostaria de frisar a importância que o processo educativo também possui, além de todas essas questões discorridas anteriormente, no efeito clínico sobre o trabalho para a transformação do sofrimento em prazer, pois a aprendizagem contribui na formação de

sentido ao trabalho e constrói um território sólido para a atuação de qualquer profissional, produzindo saúde nesse espaço.

No que diz respeito aos espaços de discussão, observou-se na fundamentação teórica desse trabalho que consistem em serem espaços públicos de fala e para tal são muito caros para os trabalhadores, visto que falar implica em desnudar-se em público, revelando os seus segredos, suas artimanhas, suas engenhosidades e seus jeitos no trabalho. Além disso, pode-se compreender que esses espaços públicos de fala são também espaços de aprendizagem, pois há uma troca de diálogos entre os trabalhadores com a finalidade de caminhar em direção da construção de um coletivo cooperativo. Este ponto também é fundamental para evidenciar a importância do processo de aprendizagem no trabalho para a construção de laços de cooperação.

Sobre a política da EPS, evidencia-se que os trabalhadores têm maior liberdade de contribuir para a organização do trabalho, pois o trabalho em saúde é construído coletivamente. Isso é fundamental para a saúde do trabalhador, visto que essa contribuição é um dos eixos do reconhecimento. É fantástica a noção de gestão de trabalho que essa política orienta aos protagonistas dessa atividade, pois é uma visão que pode facilitar para que as dinâmicas transformem o sofrimento em prazer. Dito isso, é possível afirmar que a EPS pode ter uma relação positiva com a mobilização subjetiva dos trabalhadores de saúde.

Ao contrário de um contexto de organização de trabalho que leva em consideração construir um prescrito e organizar os trabalhadores para a execução da tarefa, o trabalho em saúde fornece outro sentido do que seja trabalhar, se aproximando na liberdade e no poder que o trabalhador tem de transformar a sua realidade, de autonomia, de contribuir para a organização do trabalho, de construir regras de trabalho e de viver junto. Vale ressaltar que para um psicólogo clínico do trabalho, a primeira afirmação possui uma problemática. Há um pensamento no senso comum sobre o trabalhador como totalmente passivo a organização do trabalho, mas essa afirmação não é válida, pois de acordo com as perspectivas das clínicas do trabalho, como a abordagem ergológica, considera que

“a atividade de trabalho, industrial ou de serviço, mercantil ou informal, porque ela é atividade humana, nas condições históricas do momento, não é jamais pura execução, alienação. Ela é sempre tentativa, mais ou menos individual, mais ou menos coletiva, através hoje de uma economia capitalista,

globalizada e atravessada por crises profundas, de reinventar maneiras de fazer, maneiras de viver as contradições, as restrições, os recursos do presente” (Schwartz apud Rebechi, 2015, p. 97).

Portanto, o trabalhador nunca somente irá reproduzir uma tarefa, pois a realização da mesma se amplia devido ao contato com o real. Essa visão contribui para que seja possível compreender a complexidade do trabalhar e para colocar em evidência a força do protagonista da atividade, o engajamento subjetivo e a autonomia que dele pode surgir se o mesmo estiver inserido em um coletivo onde o reconhecimento e cooperação são possíveis.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a trajetória pela minha formação com os estudos em sala de aula, nas conversas nos corredores e nos horários de almoço, nas horas vagas, nas relações com os conceitos com o estágio supervisionado, no grupo de estudos e com o estudo da bibliografia dessa monografia foi possível chegar a algumas conclusões.

A primeira conclusão é a de que trabalho não é somente uma carteira assinada. Trabalho não é somente um emprego. O trabalho tem uma grande complexidade e torna-se inviável compreendê-lo somente pelo ponto de vista da relação contratual. O ponto de vista das clínicas do trabalho é capaz de fornecer fundamentação teórica para que seja possível compreender essa complexidade considerando a subjetividade do trabalhador, pois trabalho é o que fornece sentido para vivência do sujeito no que diz respeito sobre o seu lugar na sociedade.

Além disso, educação e trabalho são indissociáveis visto que a prática dialética de reflexão e aprendizagem está presente nos espaços de discussão coletivos, seja na educação permanente em saúde ou em qualquer outro trabalho do qual a dinâmica da cooperação, reconhecimento e espaço de discussão estejam presentes e consolidados.

A terceira se localiza no fato de que a cooperação nunca pode ser prescrita, pois a cooperação é construída através da vontade coletiva. Dejours inverte a lógica que opera atualmente no sentido de que no processo de seleção características como “ser cooperativo” aparecem como prescrição recorrente no mundo do trabalho. Não é a gerência que seleciona uma equipe de trabalhadores que cooperam entre si. Essa cooperação é construída desde que existam condições de mobilização para a sua concretização.

Outra consideração importante de ser destacada é que trabalhar com o referencial teórico das clínicas do trabalho é um movimento de responder a demanda do coletivo de trabalhadores que pode não corresponder à demanda dos gestores da organização do trabalho. Para Medeiros et. al. (2005, p. 267) o psicólogo, desde o século XIX, trabalhou pelo viés da administração científica que forneceu uma teoria para a construção de técnicas de controle, avaliação individual e de adestramento de corpos no campo do trabalho naquele tempo. Não é de se negar que tais práticas ainda exercem força no mundo do trabalho. Entretanto, trabalhar pelo referencial das clínicas do trabalho é sinônimo de trabalhar a favor da saúde dos trabalhadores e isso pode

trazer diversas implicações à organização do trabalho e aos trabalhadores. Trabalhar por esse ponto de vista também é uma forma de resistência ao sistema capitalista que estimula a competitividade, pois é através de um trabalho orientado com essa abordagem que pode ser possível fortalecer um coletivo de trabalhadores dentro de uma empresa, organização, escola, equipe multiprofissional, enfim, onde há trabalho. Cabe aos futuros profissionais de psicologia ocupar mais esses espaços e iniciar um processo de mudança social no mundo do trabalho em longo prazo e com muito otimismo. Para que isso seja possível, torna-se necessário também que cada vez mais professores das disciplinas da área do trabalho forneçam esses referenciais (clínicas do trabalho para os cursos de Psicologia e a Ergonomia da Atividade para cursos de Administração, Ciências Contábeis, dentre outros) e que o mesmo seja aprendido nas graduações no território brasileiro.

Finalizando essa monografia, a consideração que na opinião do autor é fundamental é a de que é preciso mudar urgentemente a relação que os sujeitos estabelecem com a educação. Educação não é uma mercadoria de consumo e muito menos uma pura e simples absorção de conceitos, mas sim uma ferramenta de atribuição de sentido com efeitos clínicos para a transformação do contexto social.

6. REFERÊNCIAS

- Ausubel, David. Sítio online de busca sobre a vida, trabalhos e estudos de David Ausubel. Disponível em: <<http://www.davidausubel.org/>> acessado em: 17 de Agosto de 2017.
- Batista, N; Batista, S. H.; Goldenberg, P.; Seiffert, O.; Sonzogno, M, C. O enfoque problematizador na formação de profissionais da saúde. Rev. Saúde Pública 2005; 39(2): 231-7. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v39n2/24047.pdf>> acessado em: 22 de Agosto de 2017.
- Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. P. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2011, vol. 14, n. 1, pp. 59-72.
- Bendassoli, P. F. & Soboll, L. A. P. Clínicas do trabalho. São Paulo: Atlas, 2011.
- Brasil. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 198/GM em 13 de fevereiro de 2004 que Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/1832.pdf>> acessado em 18 de Outubro de 2017.
- CECCIM, R. B.; BILIBIO, L. F. S. Observação da educação dos profissionais da saúde: evidências à articulação entre gestores, formadores e estudantes. In: BRASIL. Ministério da Saúde. *Observatório de recursos humanos em saúde no Brasil: estudos e análises*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2002, p. 343-372.
- Ceccim, R. B. & Feuerwerker. O Quadrilátero da Formação em Saúde: Ensino, Gestão, Atenção e Controle Social. PHYSYS: Rev. Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, 14 (1): 41-65, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/physis/v14n1/v14n1a04.pdf>> acessado em: 03 de Julho de 2017.
- Dejours, C. Subjetividade, trabalho e ação. Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 027-034, Set./Dez. 2004. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>> acessado em: 04 de Setembro de 2016.
- Dejours, C. Trabalho Vivo: Trabalho e Emancipação. Editora Paralelo 15. 2012.
- Farah, B. F. Educação em Serviço, Educação Continuada, educação permanente em saúde: sinônimos ou diferentes concepções?. Revista APS, v. 6, n.2, p. 123-125, jul./dez.2003. Disponível em: < <http://www.ufjf.br/nates/files/2009/12/Tribuna.pdf>> acessado em: 20 de Junho de 2017.
- François Guérin , A. Kerguelen , A. Laville , F. Daniellou , J. Duraffourg. Compreender o Trabalho para Transformá-lo - A prática da ergonomia. 2001. Editora Blucher.
- Freire, P. Pedagogia da Autonomia: Saberes necessários à Prática Educativa. 1996. Digitalizado em 2002 pelo coletivo Sabotagem. Disponível em: <http://plataforma.redesan.ufrgs.br/biblioteca/pdf_bib.php?COD_ARQUIVO=17338> acessado em 22 de Junho de 2017.

Freire, P. Pedagogia do Oprimido. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

Instituto Paulo Freire. Sítio online de busca sobre o Instituto Paulo Freire.
<<https://www.paulofreire.org/paulo-freire-patrono-da-educacao-brasileira>> acessado em 17 de Agosto de 2017.

Lancman, S. & Sznelwar I.L. CHRISTOPHE DEJOURS: Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. 3ª edição revista e ampliada. Editora Fiocruz. 2004.

Macêdo, K B.; Bueno, M. A Clínica Psicodinâmica do Trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. Revista ECOS, volume 2, nº2, p. 306-318. 2012. Disponível em: <www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/download/1010/723> acessado em: 22 de Março de 2016.

Medeiros, P. F; Bernardes, A. G; Guareshi, N. M. F. O conceito de Saúde e suas Implicações nas Práticas Psicológicas. Psicologia: Teoria e Pesquisa. Set-Dez, Vol. 21, n. 3, pp. 263-269. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v21n3/a02v21n3.pdf>> acessado em: 05 de Setembro de 2017.

Mehry, E. E. Educação Permanente em Movimento - uma política de reconhecimento e cooperação, ativando os encontros do cotidiano no mundo do trabalho em saúde, questões para os gestores, trabalhadores e quem mais quiser se ver nisso. Saúde em Redes. 2015; 1 (1): 07-14. Disponível em: < <http://revista.redeunida.org.br/ojs/index.php/rede-unida/article/view/309/15>> acessado em: 15 de Abril de 2016.

Mehry, E. E. O desafio que a educação permanente tem em si: a pedagogia da implicação. Comunic, Saúde, Educ, v.9, n. 16, p. 161-77, set.2004/fev.2005. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/icse/v9n16/v9n16a15.pdf>> acessado em: 23 de Outubro de 2016.

MENDES, A.M. A clínica psicodinâmica do trabalho. In: V Congresso de Psicologia Organizacional e do Trabalho, 2012, Rio de Janeiro. **Anais do V Congresso de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Rio de Janeiro, 2012, p.103.

Moreira MA. Mapas conceituais e aprendizagem significativa. (Adaptado e atualizado, em 1997, de um trabalho com o mesmo título publicado em O ENSINO, Revista Galáico Portuguesa de Sócio-Pedagogia e Sócio-Linguística, Pontevedra/Galícia/Espanha e Braga/Portugal, Nº 23 a 28: 87-95, 1988. Publicado também em Cadernos do Aplicação, 11(2): 143-156, 1998. Revisado e publicado em espanhol, em 2005, na Revista Chilena de Educação Científica, 4(2): 38-44. Revisado novamente em 2012. Disponível em: < <https://www.if.ufrgs.br/~moreira/mapasport.pdf>> acessado em: 17 de Junho de 2016.

Pereira, Isabel Brasil. Dicionário da educação profissional em saúde / Isabel Brasil Pereira e Júlio César França Lima. . 2.ed. rev. ampl. - Rio de Janeiro: EPSJV, 2008. Disponível em: < <http://www.epsjv.fiocruz.br/dicionario/Dicionario2.pdf>> acessado em: 04 de Novembro de 2017.

Rebechi, Claudia Nociolini. A Comunicação na Gestão do Trabalho do Homem por si próprio e por outros. Revista Eptic. Vol. 17, nº1, janeiro-abril 2015. Disponível em: <

<https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/download/3346/pdf>> acessado em 28 de Novembro de 2017.

Ricardo Burg Ceccim e Alcindo Antônio Ferla. **EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE.** Dicionário da Educação Profissional em Saúde. EPSJV/FIOCRUZ
<http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/edupersau.html>

Silva LAA, Ferraz F, Lino MM, Backes VMS, Schmidt SMS. Educação permanente em saúde e no trabalho de enfermagem: perspectiva de uma práxis transformadora. Rev Gaúcha Enferm., Porto Alegre (RS) 2010 set;31(3):557-61. Disponível em: <
<http://www.seer.ufrgs.br/RevistaGauchadeEnfermagem/article/viewFile/12738/10889>>
acessado em: 11 de Agosto de 2016.