PSICOLOGIA, TRABALHO E SUBJETIVIDADES: CONSTRUÇÃO DE METODOLOGIAS PARA UMA INTERVENÇÃO CRÍTICA EM ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

BRUNO SODRÉ MENDES[1];
CÁSSIA GABRIELA WOTEKOSKI[2]
ELAINE CRISTINA SCHMITT RAGNINI[3]

[1]*Universidade Federal do Paraná – brunosodr@protonmail.com*
[2]*Universidade Federal do Paraná – cassia.wotekoski@gmail.com*
[3]*Universidade Federal do Paraná – elaine@ufpr.br*

Resumo

Este trabalho propõe discutir a intervenção da psicologia em organizações alternativas. Apresenta-se a Psicologia Crítica do Trabalho (PCT) como contraproposta ao modelo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) no desenvolvimento de uma intervenção em psicologia por um Núcleo de Psicologia e Trabalho junto a um Instituto. A descrição da prática e reflexões desenvolvidas ao longo de dois anos de trabalho pautado em referenciais da Psicossociologia, Psicanálise e da Teoria da Economia Política do Poder são centrais na construção do trabalho. Dentre as demandas, aparecem conteúdos relacionados ao modo de produção capitalista, mesmo em uma organização alternativa. Dos resultados alcançados, é possível citar a mudança de visão em relação a ferramentas de organização e gerenciamento institucional. Ademais, é esperado o desenvolvimento de espaços de compartilhamento de experiências e de formações que denominamos “sociais e humanas”, objetivando aprofundar vínculos e criar formas efetivas de organização. Demonstra-se então a atuação interseccional da psicologia clínica e psicologia social na prática do profissional em psicologia nas organizações, além de seu papel como agente externo para promoção da autonomia e autogestão da organização e membros.

Palavras-chave: Psicologia e Trabalho; Intervenção; Organização alternativa; Subjetividades.

Contextualização

No âmbito da proposta do GT 06 - A Polissemia do Trabalho e as Organizações: Subjetividade e Perspectivas Analíticas Críticas, no que se refere à discussão de metodologias qualitativas críticas e de análises situadas em contextos organizacionais diversos, o presente trabalho apresenta um relato de experiência relacionado à construção de proposta metodológica de intervenção desenvolvida a partir da demanda proveniente de um Instituto de Pesquisa e Intervenção endereçada a um Núcleo de Psicologia e Trabalho de uma Universidade Federal brasileira. Considerando a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão - pilares da Universidade Pública - tal proposta vem sendo desenvolvida enquanto prática de estágio obrigatório supervisionado entre os anos de 2025 e 2026, contando com a participação de discentes de graduação e pós-graduação em Psicologia sob orientação de uma professora responsável. Entretanto, por se tratar de um trabalho de um Núcleo de Psicologia, a pesquisa e a extensão estão intimamente relacionadas na intervenção.

A equipe de trabalho é formada por um grupo de pesquisadoras, pesquisadores e estudantes de graduação e pós-graduação vinculados ao Núcleo de Psicologia e Trabalho de um Departamento de Psicologia. Este Núcleo desenvolve atividades e intervenções relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão, atuante desde 2008 com projetos de intervenção, a partir da Psicologia, em contextos organizacionais e institucionais. Como objetivo tem-se a promoção de um espaço de fala e escuta, além do auxílio aos indivíduos e grupos vinculados a diferentes contextos de trabalho a compreenderem e se mobilizarem para a resolução de conflitos, de processos obstrutivos ao trabalho e do mal-estar que se apresenta na interação com a instituição. Portanto, trata-se de um trabalho que visa o indivíduo, os grupos e os processos de interação.

Reconhecendo a centralidade do trabalho na constituição da sociedade e no processo de produção de subjetividades e, tendo em vista que a atuação da psicologia em sua interface com o campo do trabalho não se restringe apenas a unidades produtivas tipicamente capitalistas (Brüning; Ragnini, no prelo; Faria, 2017), a proposta metodológica de intervenção desenvolvida pelo Núcleo de Psicologia e Trabalho possui como um de seus diferenciais a atuação junto a organizações que buscam se construir de modo alternativo ao modo de produção capitalista; ou então intervir em organizações que sofrem os efeitos das relações de trabalho sob a lógica do capital, incluindo adoecimento psíquico, sofrimento, conflitos e outros temas relacionados à produção de subjetividades em contextos organizacionais que impedem a realização de seus propósitos.

A intervenção aqui relatada é realizada em um Instituto de Pesquisa e Intervenção vinculado a uma universidade pública, que será ficcionalmente denominado Instituto Gaia. O instituto foi constituído a partir da necessidade de intervenção emergencial em uma comunidade periférica ao centro da cidade e em vulnerabilidade, com saberes e práticas relativos a diferentes áreas do conhecimento, estando em atuação há mais de 7 anos. Este apresenta características autogestionárias e constitui-se no entrelaçamento entre a formação política e a prática acadêmica de seus integrantes - docentes, discentes de graduação e pós-graduação de diferentes áreas do conhecimento - e o trabalho técnico-prático interdisciplinar demandado e desenvolvido junto à comunidade externa à Universidade. Atualmente o Instituto conta com 5 coordenadores e uma equipe composta por cerca de 40 pessoas, entre estudantes e profissionais.

Quanto à comunidade externa, público-alvo da atuação do Instituto Gaia, ressalta-se tratar de comunidades vulnerabilizadas cuja demanda está relacionada a questões fundiárias e de proteção e promoção de garantia de direitos fundamentais como moradia, terra e trabalho. Assim, as ações desenvolvidas pelo instituto inserem-se em um campo de disputas políticas, econômicas e ideológicas, onde posicionamentos são demandados e defendidos. Dessa forma, a organização encontra-se alinhada ideologicamente aos princípios da justiça social e ao compromisso com a transformação social, sendo o interior da organização também um espaço de formação política coletiva, alinhada à defesa dos direitos da classe trabalhadora. Nesse sentido, o posicionamento político-ideológico e o compromisso com o retorno social do conhecimento produzido no espaço da Universidade apresentam-se como fio condutor das relações entre os integrantes, reverberando na forma como a organização se estrutura.

Destaca-se que esse Instituto, aqui caracterizado como uma organização alternativa, é marcado pelo modo crítico e coletivo com o qual compreende suas as relações de hierarquia, carga e divisão do trabalho, possuindo instâncias de debate dentro de sua própria estrutura organizativa, com vistas a uma gestão horizontalizada, política e ideologicamente organizada. Esse Instituto é fundado no interior da Universidade, possuindo peculiaridades intrínsecas ao

seu modo de organização, bem como de seus integrantes, que tocam na esfera do trabalho desenvolvido na Universidade, seus objetivos e suas contradições a partir do desenho institucional que se apresenta, além do processo de subjetivação daqueles que o compõem. Tais peculiaridades mostram-se relevantes para a compreensão da demanda direcionada à psicologia: o mal-estar que emerge no/do encontro dos sujeitos com a organização, a partir do entrelaçamento que a constitui e que reverbera em questões de organização, nas relações estabelecidas entre seus integrantes e na materialidade do trabalho/atividades diárias.

Objetivo

Este trabalho tem como objetivo apresentar uma metodologia de intervenção crítica em Psicologia que vem sendo desenvolvida por um Núcleo de Psicologia e Trabalho junto a um Instituto de Pesquisa e Intervenção, compreendendo também a apresentação dos resultados já alcançados, além da perspectiva quanto aos resultados esperados.

Orientações Analíticas Iniciais

Destaca-se que a proposta aqui apresentada posiciona-se na contramão de uma atuação vinculada à Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) hegemônica, de base gerencialista e metodologia pré-definida. Propõe-se assim, uma intervenção crítica que, por sua vez, pressupõe a permanente crítica da intervenção, que considera a atuação psicológica enquanto práxis, estando a metodologia do trabalho em constante construção. Pautada na compreensão da produção conhecimento como processo coletivo, considera para tal o protagonismo dos sujeitos-trabalhadores enquanto coautores do conhecimento produzido, a partir de uma atuação ativa e propositiva (Walger *et al.*, 2024). Dessa forma, a atuação desenvolvida no âmbito do Núcleo de Psicologia e Trabalho fundamenta-se em referenciais teóricos interdisciplinares críticos orientados a partir de uma Psicologia Crítica do Trabalho (PCT), contra-hegemônica e emancipatória (Brüning; Ragnini, no prelo; Pulido-Martínez; Sato, 2013; Walger *et al.*, 2024).

Parte-se de uma posição ético-política comprometida com a transformação e justiça social, promovendo uma psicologia que seja ferramenta de resistência e emancipação (Brüning; Ragnini, no prelo; Walger et *al*., 2024). Dessa forma, têm-se como sistema de referências: a Teoria da Economia Política do Poder (EPP), inserida na tradição marxista da crítica fundamentada, situada no campo dos estudos organizacionais críticos (Faria, 2017); a Psicologia Institucional (Guirado, 2004; 2009); a Psicossociologia (Enriquez, 1997); e a Análise Institucional (Lapassade, 1977; Lourau, 1995). Além dessas referências, a intervenção se pauta num entrelaçamento com a psicanálise em extensão (Broide; Broide, 2020; Rosa, 2023), possibilitando uma ampliação da análise e a atuação da psicologia frente à produção de subjetividades no campo do trabalho, partindo-se da compreensão crítica das relações de poder, dominação e controle inseridas em uma sociedade regida pelo Capital.

Proposta Metodológica de Intervenção

Nesse sentido, a proposta metodológica de intervenção desenvolvida foi dividida em dois tempos ao longo dos anos de 2025 e 2026, ainda em andamento. O primeiro momento é marcado pela aproximação com o campo empírico e pela realização de um Diagnóstico Institucional, com o objetivo de situar e analisar a demanda colocada, seguida de uma reunião

devolutiva aos integrantes do Instituto Gaia, na qual foram apresentadas possibilidades de intervenção pela Psicologia. No segundo momento, em um retorno da equipe de psicologia ao convívio organizacional, é verificado que parte das intervenções propostas na primeira devolutiva foram desenvolvidas pelos integrantes do Instituto de modo independente. Retorna-se então ao trabalho de desenhar uma proposta de intervenção coletiva com base nas demandas identificadas e nos efeitos já produzidos no Instituto pela aproximação e abertura para o trabalho da psicologia, considerando os atores institucionais como protagonistas e produtores/detentores de conhecimento sobre seu modo de funcionamento e o que lhes acomete.

Com vistas a uma aproximação da equipe de psicologia e uma melhor compreensão da realidade vivenciada pela organização, procedeu-se, inicialmente, a realização de um *Diagnóstico Institucional*. Demarca-se como característica desde diagnóstico seu caráter provisório, compreendendo o movimento dialético que se apresenta na realidade concreta. Também, quanto ao seu objetivo, o Diagnóstico Institucional buscou compreender: i) o contexto de atuação e suas singularidades; ii) as relações estabelecidas pelos sujeitos e seus desdobramentos para a organização do trabalho e para a produção de subjetividades; e iii) o mapeamento e a investigação quanto às condições de saúde (física e mental) e as possíveis relações entre a condição de saúde e o trabalho realizado.

Dessa forma, a primeira etapa do Diagnóstico Institucional ocorreu por meio de uma reunião inicial entre a equipe do Núcleo de Psicologia e Trabalho junto ao Instituto Gaia, sendo um momento de apresentação da equipe e coleta das primeiras percepções quanto às possibilidades de intervenção. A reunião inicial não segue um modelo estruturado pré-definido, sendo o primeiro passo na construção de um vínculo de trabalho, onde é oferecido um espaço de fala, escuta e acolhida de possíveis demandas, compreendendo que a presença da equipe junto ao cotidiano da organização objetiva também firmar um lugar para o trabalho da psicologia (Guirado, 2004).

Para além da reunião inicial, a equipe de trabalho se inseriu na rotina das atividades da organização ao longo do segundo semestre de 2025, participando de ao menos 5 momentos distintos, além do contato semanal feito pelo Núcleo de Psicologia e Trabalho junto a determinados integrantes escolhidos pela organização como mediadores. A presença junto à organização se estabelece também como via de intervenção, onde "a proposta é que a presença viabilize a fala sobre as vivências no trabalho, bem como a possibilidade de recolhimento e análise das demandas colocadas" (Walger *et al.*, 2024). Tendo como técnica de coleta de dados a observação participante (Flick, 2004), as informações coletadas foram registradas em diário de campo, somando no processo de diagnóstico e posterior proposta de intervenção.

Como segunda etapa do Diagnóstico Institucional, houve uma coleta de informações via formulário *online* disponibilizado para todos os integrantes do Projeto de Extensão Universitária, contando com 16 respostas, sendo quatro respostas referentes a integrantes em posição de coordenação das atividades e outras doze respostas de integrantes em posição de membros da organização. O formulário foi composto de questões fechadas e abertas, abrangendo: i) a caracterização da organização e de seus integrantes; ii) o vínculo (acadêmico e de trabalho) estabelecido pelos integrantes com a organização; e iii) o assinalamento de possíveis demandas de trabalho. O objetivo da coleta de informações via formulário definiu-se pela relevância das percepções individuais dos integrantes da organização, contando com o sigilo e a confidencialidade das informações prestadas.

A partir das respostas do formulário, a terceira etapa do Diagnóstico Institucional ocorreu pela realização de seis entrevistas individuais e duas entrevistas coletivas, que variaram entre ocorrer de modo *online* ou presencial, a depender da disponibilidade dos entrevistados. As entrevistas presenciais foram realizadas no Centro de Psicologia Aplicada da Universidade. As entrevistas remotas ocorreram em ambientes onde os entrevistados se sentissem confortáveis e que dispusessem das condições necessárias para a preservação do sigilo e da confidencialidade das informações. Tais entrevistas foram realizadas com o auxílio de um roteiro semi-estruturado, com o objetivo de aprofundamento das informações iniciais coletadas. Frisa-se o caráter voluntário da participação, sendo todas as entrevistas gravadas, mediante confirmação de autorização de cada participante, bem como a assinatura de um Registro de Consentimento Livre e Informado (RCLI).

Por fim, transversal a todas as etapas do diagnóstico, foi realizada uma análise documental de Atas, Manuais de Atuação e outros documentos disponibilizados pelos membros da organização ou considerados relevantes para a sua história, disponíveis de maneira gratuita e *online*. Também, englobando todas as etapas descritas, foram realizadas supervisões semanais entre a equipe de trabalho sob orientação da professora responsável, sendo um espaço destinado à discussão e reflexão coletivas acerca da coleta de dados, bem como espaço de formação da equipe de trabalho por meio de literaturas norteadoras para a formação de psicólogo institucional, como Guirado (2004; 2009) e com ênfase em referenciais psicanalíticos, por exemplo Freud (1911-1913/2010) e Fink (2017).

Dessa forma, os dados coletados foram categorizados, por meio da técnica de Análise Temática de Conteúdo proposta por Flick (2004). A análise dos dados foi guiada pela compreensão acerca do movimento dialético e contraditório que constitui a organização, bem como seus sujeitos, considerando as relações estabelecidas pelos integrantes do Instituto quanto às vivências, conflitos e contradições que guiam o trabalho realizado. Tal análise pautou-se naquilo que emerge do campo empírico, tanto explícita quanto implicitamente, considerando as condições concretas nas quais os integrantes encontram-se inseridos. Além disso, o modo de trabalho ao longo das supervisões que integraram o processo de análise aproximou-se do método proposto por Figueiredo e Minerbo (2006), em que o material não é tomado como dado bruto a ser interpretado, mas como algo a ser desconstruído, recortado e reconstruído. Dessa forma, os processos de coleta de informações e análise dos dados não se configuraram como etapas técnicas dissociadas, mas como um trabalho analítico, em que a escuta sustenta a atenção ao dito ou não, aos silêncios e aos afetos.

Como parte constituinte do processo de Diagnóstico Institucional, foi realizada uma reunião de devolutiva junto à organização, com o objetivo de apresentação e discussão acerca da análise das informações coletadas. A reunião devolutiva apresenta-se como etapa fundamental no processo de diagnóstico, pois, a partir do compartilhamento de percepções há o processo de validação da análise e construção coletiva de intervenções, compreendendo que os sujeitos ocupam posição privilegiada, atuando de maneira ativa e propositiva.

Após a realização do Diagnóstico Institucional e a discussão coletiva quanto às percepções coletadas, estruturou-se uma proposta de intervenção. Ressalta-se o caráter dialógico da proposta apresentada ao Instituto Gaia, compreendendo a importância da promoção da autonomia de seus integrantes em sua participação e execução. Isso pois, dentre os objetivos pretendidos na atuação do Núcleo de Psicologia e Trabalho, tem-se o desenvolvimento de estratégias e mecanismos promotores de emancipação coletiva, entendendo que a parceria que se estabelece entre o Núcleo e o Instituto pressupõe a provisoriedade de sua atuação.

Resultados Alcançados e Resultados Esperados

De maneira geral, foram identificadas e debatidas em supervisão questões importantes que guiaram o processo de Diagnóstico Institucional, dentre elas: i) o real do trabalho contraposto ao ideal político da organização; ii) momentos na história que atravessam a fundação do Instituto e seus objetivos, e que evidenciam suas contradições; e iii) particularidades que constituem a organização, como: a) a relação subalterna a uma instituição maior (a Universidade), que apresenta-se como um limitador de autonomia de decisão; b) a confusão do objetivo de atuação dos integrantes da organização com suas motivações pessoais e subjetivas, relacionadas a um horizonte de justiça social; c) o propósito/objetivo da organização, que é indefinido entre ser uma assessoria técnica ou um ambiente educacional prático; d) a necessidade de produtividade seguindo uma lógica de produção capitalista, conflitante aos princípios ético-políticos almejados de atuação, com a consequente sobrecarga de trabalho e acúmulo de funções; e) a falta de conhecimento da composição de membros e de atividades da organização, ocasionada pela forma artesanal como as atividades são conduzidas e delegadas; e f) a impossibilidade de encaminhar resoluções a questões identificadas coletivamente como falhas, por exemplo, a divisão social do trabalho, a formação política/social, as relações de hierarquia e as tomadas de decisões. Tais questões são compreendidas enquanto expressões sintomáticas do mal-estar que emerge do/no encontro dos sujeitos com a organização, geradores de sofrimento.

Nesse sentido, as pessoas que compõem o Instituto relatam uma confusão das suas práticas cotidianas com o propósito da instituição a qual ela está subordinada e a realidade dos trabalhos exercidos. Isso aparenta ser agravado pela existência da relação monetária, que em um primeiro momento é delimitada como uma ideia de auxílio-permanência via bolsas de pesquisa e extensão ao integrantes do Instituto, mas que também traz consigo a ideia de uma remuneração pelo trabalho desempenhado, expondo a fragilidade da inexistência de um vínculo empregatício, vínculo que delimitaria direitos, deveres e um contrato formal. Tal sentimento de confusão aparece, pois é de conhecimento geral que a prática técnica é o exercício de um trabalho que deveria ser exercido por órgãos governamentais, todavia falham nesta execução. Entretanto, entre a subjetividade e a coletividade, buscam-se acordos para a superação da lógica da produção do trabalho dentro do capitalismo. Entretanto, tais acordos que aparentam não possuir êxito, agravam questões de convivência e levam à demanda pela intervenção da psicologia na organização.

Assim, foi proposta pelo Núcleo de Psicologia e Trabalho uma intervenção de caráter coletivo, com vistas a contemplar as demandas identificadas e debatidas. Tal proposta se constrói a partir de dispositivos de intervenção, que contemplam: i) a continuidade da presença do Núcleo no cotidiano do Instituto, com o objetivo de manutenção do vínculo de trabalho construído; e ii) a construção de espaços coletivos por meio de oficinas, rodas de conversa, produções e relatos coletivos, com os objetivos de: a) retomada dos propósitos da organização; b) estruturação de processos de formação (acadêmica, profissional e política); e c) reflexão sobre as formas da organização e o lugar de cada integrante no Instituto.

Enquanto resultados alcançados, após o retorno da equipe de psicologia foi observado o delineamento de uma ferramenta para uma tentativa de mapeamento organizacional mesmo que de modo “artesanal”. Tal ferramenta busca delimitar i) o registro dos membros da organização; ii) os projetos em que estão inseridos; iii) o caráter dos projetos, se em atividade, pausa ou finalizados; iv) a quantidade de horas trabalhadas; v) a formação de cada membro; e

vi) outras informações pertinentes para uma organização interna do Instituto. Ademais, a demanda por formação técnica também foi parcialmente suprida, planejando no mínimo quatro momentos ao longo do ano para o desenvolvimento de oficinas ou seminários de especialização.

Por outro lado, enquanto resultados esperados, busca-se a proposta da criação de um espaço em grupo para compartilhamento de histórias, conhecimentos práticos e outras possibilidades que façam sentido dentro das demandas coletivas da organização. A proposta inicial desta prática é possibilitar uma formação que denomina-se como "social e humana", contrapondo-se à formação técnica dos membros do Instituto. Assim, dá-se a possibilidade de suprir inicialmente os pedidos de estudos e discussão de temas políticos e que fazem parte da história da organização e que reflete nas contradições vivenciadas por seus integrantes. Isso ocorre pela identificação do abandono de questões tomadas como centrais na prática cotidiana, por exemplo, da substituição das formações sociais/políticas por formações operacionais/técnicas que vagarosamente transforma o espaço crítico da organização em um simples reprodutor técnico das tarefas do trabalho.

Com o desenvolvimento desses espaços há um objetivo secundário de delimitar valores, propósitos e horizontes para a organização que ainda são indefinidos e construídos em cima de uma "artesanalidade". A metodologia desses grupos é pelo trabalho com filmes, fotos ou outras manifestações artísticas que se relacionam com seu campo de trabalho, como iniciadores de discussão para avançar além da formação técnica que já é bem definida. Trabalhando essas questões em reuniões, mas solicitando que o material seja indicado antes dos encontros, também há uma tentativa de criação de um espaço de lazer como item fundamental do cotidiano, dado que este espaço por vezes é suprimido pelo trabalho.

Além disso, também há a proposta de criação de um "Espaço de Formação Permanente" em que mesas, seminários ou aulas técnicas sejam registradas em áudio e vídeo para estudos e consultas posteriores dos membros. Isso cria um fluxo de capacitação para membros novos e evita o retrabalho de membros antigos, além de otimizar o tempo com outras atividades ao invés de aulas que são realizadas anualmente. Esta proposta também possibilita a criação de registros históricos para a organização e traz uma capacidade de verificação sobre quais conhecimentos e práticas se tornaram obsoletas e necessitam de uma retomada de ensino.

Por fim, também há a proposta de análise da metodologia de gestão da organização. Como observado anteriormente, o processo de seleção foi recentemente alterado, incluindo parte das vagas de bolsas para cotas e consequentemente suprindo demandas internas de diversidade. Todavia não há um planejamento da quantidade de membros mínimos em suas respectivas funções/formações acadêmicas para evitar a sobrecarga de trabalho ou até mesmo paralisação de atividades em caso de desfalques.

Considerações Finais

Durante a prática realizada pelo Núcleo de Psicologia e Trabalho junto à organização, ficou evidente a busca dos integrantes do Instituto Gaia por serem uma organização não alienante e política, mas que possui resistências para a execução de tarefas tomadas como desejos coletivos. Verificou-se a ausência de metodologia ou processos para verificação dos trabalhos individuais, ficando sujeitos à reprodução das condições de opressão dadas pela superestrutura de trabalho do modo de produção capitalista, como no caso dos relatos de divisão social do trabalho, da ausência de descanso e sobrecarga de trabalho.

Por outro lado, justamente por se compreenderem como uma organização alternativa, algumas práticas fundamentais de organização não são presentes para planejamento futuro, mas em essência tais práticas não representam uma ameaça ao seu modo de organização alternativo. Pelo contrário, são ferramentas que auxiliam no desenvolvimento futuro das atividades e diminuição das desigualdades. Por exemplo, estratégias de verificação e mapeamento da divisão desigual de atividades, delimitação do desenho organizacional, estratégias de recrutamento e seleção e também a delimitação conjunta dos valores e objetivos institucionais. Os pontos supracitados auxiliam na construção e planejamento dos caminhos futuros da organização e servem como ferramentas para lidarem com suas demandas.

Outro ponto também observado são marcas do sequestro da subjetividade em parte dos sujeitos, por exemplo por identificação (Faria, 2007), que geram sofrimentos individuais e subjetivos que foram expressos nas entrevistas realizadas. Esse ponto em específico delimita algumas demandas que aparecem como questões da organização, mas que com uma análise mais aprofundada, apresentam-se enquanto expressões individuais que encontraram escoamento no grupo. Neste caso, delimitar os valores e objetivos institucionais também contribui para que questões individuais e subjetivas sejam satisfeitas em outros campos de atuação política prática ao reconhecer as limitações da organização que estão inseridos.

A partir da atuação do Núcleo de Psicologia e Trabalho junto ao Instituto Gaia, importantes pontos de reflexão foram levantados, principalmente no que tange à contradição que emerge do concreto da atuação de uma organização alternativa que, em sua constituição, se propõe antagônica ao modo de produção capitalista. Mesmo a partir de uma formação acadêmica e política alinhada aos interesses da classe trabalhadora e ao retorno do conhecimento produzido enquanto Universidade, o Instituto acaba por reproduzir formas de trabalho que também possuem potência de sofrimento e adoecimento em seus integrantes.

A proposta metodológica de intervenção apresentada, a partir de sua constante e permanente construção, somada ao convite a uma intervenção coletiva, participativa e protagonista, tem em seu horizonte a produção de *cortes que fazem pensar* (Guirado, 2004). Pretende, a partir do Diagnóstico Institucional e da posterior execução das intervenções propostas, a promoção de movimentos instituintes, com espaços para reflexão e crítica quanto à ordem colocada das relações e dos processos de trabalho desempenhados, a partir do questionamento da lógica de produção que se apresenta. Dessa forma, a partir do trabalho desenvolvido de maneira conjunta entre Núcleo e Instituto Gaia, há como objetivo último a construção de caminhos que levem à emancipação e à transformação social. Acompanhar essa organização em seu movimento e alcance de objetivos, é também viabilizar que um trabalho profissional e afeito a causas sociais, possa ter efeitos na política que viabiliza ou impede a vida de pessoas historicamente subalternizadas. Um trabalho de escuta, que vai do um a um ao coletivo, e que tem efeitos no campo social e político.

Referências

BROIDE, J.; BROIDE, E. E. (2020). Notas para um trabalho grupal. *In* M. C. R. Magalhães (Ed.), **A psicanálise em situações sociais críticas:** Metodologia clínica e intervenções. 3. ed. São Paulo: Escuta, 2020, p. 51-59.

BRÜNING. C., & RAGNINI, E. C. S. Psicologia crítica do trabalho e a escuta de trabalhadores. *In* N. L. JUNIOR et al. (Orgs.), **Psicanálise e psicologia crítica: O ponto de vista latino-americano**. Foz do Iguaçu: EDUNILA, [no prelo].

ENRIQUEZ, E. **A organização em análise.** Curitiba: Vozes, 1997.

FARIA, J. H. **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais.** São Paulo: Atlas, 2007.

FARIA, J. H. **Poder, controle e gestão.** Curitiba: Juruá, 2017.

FIGUEIREDO, Luís Claudio; MINERBO, Marion. Pesquisa em psicanálise: algumas idéias e um exemplo. **J. psicanal.**, São Paulo , v. 39, n. 70, p. 257-278, jun. 2006 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-58352006000100017&lng=pt&nrm=iso

FINK, B. **Fundamentos da técnica psicanalítica: uma abordagem lacaniana para praticantes**. São Paulo: Blucher, 2017.

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa.** 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FREUD, S. Artigos sobre técnica. *In* FREUD, S. **Obras Completas Vol. 10 - Observações psicanalíticas sobre um caso de paranoia (Dementia paranoides) relatado em autobiografia ("O caso Schreber"), artigos sobre técnica e outros textos (1911–1913).** São Paulo: Companhia das Letras, 2010. p. 92-172. (Obras originais publicadas em 1911-1913).

GUIRADO, M. **Psicologia Institucional.** 2. ed. São Paulo: EPU, 2004.

GUIRADO, M. (2009). Psicologia institucional: O exercício da psicologia como instituição. **Interação em Psicologia**, v. 13, n. 2, p. 323-333, 2009. Disponível em https://doi.org/10.5380/psi.v13i2.9447

LAPASSADE, G. **Grupos, organizações, instituições** (H. A. A. Mesquita, Trad.). Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1977.

LOURAU, R. **A análise institucional.** Curitiba: Vozes, 1995.

PULIDO-MARTÍNEZ, H. C., & SATO, L. …Y entonces ¿esto de la crítica qué es? De la relaciones entre la psicología y el mundo del trabajo. **Universitas Psychologica**, v. 12, n. 4, p. 1355-1368, 2013. Disponível em https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/6509/6089

ROSA, M. D. **A clínica psicanalítica em face da dimensão sociopolítica do sofrimento.** 3. ed. São Paulo: Escuta, 2023.

WALGER, C. de S.; WOTEKOSKI, C. G.; BRÜNING, C.; RAGNINI, E. C. S. Psicologia crítica do trabalho na socioeducação; Atuações possíveis em contexto de privação de liberdade. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 24, e83858, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.12957/epp.2024.83858