



Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Pró-Reitoria de Pós Graduação e Pesquisa
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia



AS VIVÊNCIAS DOS EMPREENDEDORES EM RELAÇÃO AO SEU TRABALHO
uma intervenção em clínica do trabalho

EDWARD HUMBERTO GUIMARÃES JÚNIOR

GOIÂNIA
2012/2

Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Pró-Reitoria de Pós Graduação e Pesquisa
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia

AS VIVÊNCIAS DOS EMPREENDEDORES EM RELAÇÃO AO SEU TRABALHO
uma intervenção em clínica do trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Strictu Sensu* em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Organizacional e do Trabalho

Orientadora: Professora Dra. Kátia Barbosa Macêdo.

GOIÂNIA
2012/2

Dados Internacionais de Catalogação da Publicação (CIP)
(Sistema de Bibliotecas PUC Goiás)

Guimarães Júnior, Edward Humberto.

G963v As vivências dos empreendedores em relação ao seu trabalho
[manuscrito] : uma intervenção em clínica do trabalho / Edward
Humberto Guimarães Júnior. – Goiânia, 2012.
151 f. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de
Goiás, Programa de Mestrado em Psicologia, 2014.

“Orientadora: Profa. Dra. Kátia Barbosa Macêdo”.

Bibliografia.

1. Saúde mental. 2. Saúde e trabalho. 3. Psicoterapia
psicodinâmica. 4. Empreendedorismo. I. Título.

CDU 331.472(043)

AS VIVÊNCIAS DOS EMPREENDEDORES EM RELAÇÃO AO SEU TRABALHO
uma intervenção em clínica do trabalho

EDWARD HUMBERTO GUIMARÃES JÚNIOR

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Kátia Barbosa Macêdo (presidente/orientadora)
Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Professora Doutora Janine Kieling Monteiro (membro convidado externo)
Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS/Rio Grande do Sul

Professora Doutora Ana Cristina Resende (membro convidado interno)
Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Professor Doutor Lauro Eugênio Guimarães Nalini (membro convidado interno)
Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Dissertação defendida e aprovada em: ____/____/____

Dedicatória

Dedico este trabalho àqueles que eu levo em meu coração e que estão sempre ao meu lado de maneira incondicional, que acompanham os meus passos e reconhecem meu caráter, minha capacidade e meu mérito, que compartilham comigo sonhos, alegrias e amor e dão sentido a minha existência.

Agradecimentos

Aos meus pais: minha mãe Zélia, exemplo de dignidade e dedicação e ao meu pai Edward, exemplo de superação, pais que me ensinaram a ter respeito pelas pessoas e a ser digno de respeito, a lutar pelas minhas conquistas e a colocar meus estudos como a base para o meu crescimento.

À minha família, que compreenderam as minhas ausências e estiveram sempre torcendo por mim.

À minha amada Carolina, que compartilha comigo os mesmos sonhos, uma pessoa vitoriosa que me inspira e me completa.

Aos meus valiosos amigos, verdadeiros irmãos que apesar do pouco tempo que temos para estarmos juntos, sempre que nos reencontramos temos a sensação de nunca termos nos separado.

À Kátia B. Macêdo, que tenho uma eterna gratidão por ter me acolhido como seu orientando de mestrado e por ter despertado em mim profundas transformações que me levaram a superação dos meus limites e ao amadurecimento.

À FAPEG, Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado de Goiás, que por meio da concessão de bolsa de estudos, contribuiu para custear a realização deste estudo.

Aos colegas de mestrado e especialmente às colegas Alessandra Demito e Denise Nery que me apresentaram ao programa de mestrado e doutorado em psicologia da PUC de Goiás e que me incentivavam a seguir em frente em mais essa etapa da minha vida.

Aos empreendedores, que participaram deste estudo, e que, apesar de suas agendas cheias de compromissos, se dispuseram a participar da pesquisa com tamanho envolvimento, contribuindo para o sucesso desse estudo.

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo realizar uma intervenção em clínica do trabalho a partir da compreensão das vivências de um grupo de empreendedores em relação ao seu trabalho, tendo como abordagem a psicodinâmica do trabalho. Buscou-se analisar os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho dos empreendedores e as suas defesas contra o adoecimento. Foram realizadas 4 sessões coletivas com um grupo de 8 empreendedores com uma duração total aproximada de 12 horas. As sessões foram gravadas em vídeo e posteriormente analisadas utilizando como técnica a Análise de Núcleo de Sentidos validada por Mendes (2007) embasada na Análise de Conteúdo de Bardin (2002). Os resultados foram apresentados com base na Análise Clínica do Trabalho – ACT, validada por Mendes (2011). As vivências dos empreendedores em relação ao seu trabalho são marcadas por uma rotina de surpresas, tendo que lidar com a burocracia do governo e com a dificuldade de se obter mão-de-obra qualificada que contribua com o sucesso do seu negócio. Embora possuam um maior poder para estabelecer as normas e controles nas organizações criadas por eles próprios, eles estão sujeitos aos padrões de desempenho estabelecidos pelo mercado em que atuam e principalmente pelas exigências dos seus clientes, além disso, os empreendedores sentem constantemente cobrados pelos seus próprios funcionários. Constatou-se também que os empreendedores são trabalhadores autogestores e multifuncionais, não se limitando a uma jornada de trabalho como os demais funcionários. Eles reconhecem a falta de preparo para gerir o seu próprio negócio e ressaltam as dificuldades de comunicação com os seus funcionários e de estabelecerem o seu estilo de gestão. A intervenção contribuiu principalmente no sentido dos empreendedores se despertarem para melhorar a comunicação com as suas equipes e de perceberem a necessidade de receberem ajuda externa para o reconhecimento e aprimoramento do seu modo de gestão.

Palavras-chave: Saúde Mental e Trabalho, Clínica do Trabalho, Psicodinâmica do Trabalho, Empreendedor.

ABSTRACT

This paper aims to conduct a clinical intervention in the work from the understanding of the experiences of a group of entrepreneurs in relation to their work, with the psychodynamic approach to work. We sought to understand the psychological and subjective aspects that are mobilized from the relations and work organization of entrepreneurs and their defenses against disease. 4 group sessions were conducted with a group of eight duration developers with a total of about 12 hours. The sessions were videotaped and later analyzed using technical analysis as a core of meaning validated by Mendes (2007) based on content analysis of Bardin (2002). The results were presented based on Analysis of the Clinical Work - ACT validated by Mendes (2011). The experiences of entrepreneurs in relation to their work are marked by a routine of surprises, having to deal with government bureaucracy and the difficulty of obtaining skilled labor that contributes to the success of your business. Although they have a greater power to establish standards and controls in the organizations they create themselves, they are subject to performance standards set by the market in which they operate and mainly by the demands of its customers, in addition, the entrepreneurs are constantly charged by their own officials. It was also found that entrepreneurs are self-employed managers and multifunctional, not limited to a day of work as other employees. They recognize the lack of preparedness to manage your own business and resaltam the difficulties of communication with their employees and establish their management style. The intervention mainly contributed towards the entrepreneurs to awaken to improve communication with their teams and appreciate the necessity of receiving foreign aid to the recognition and improvement of their management style.

Keywords: Mental Health and Work, Clinical Work, Work Psychodynamics, Entrepreneur.

SUMÁRIO

RESUMO.....	vi
ABSTRACT.....	vii
SUMÁRIO.....	viii
LISTA DE TABELAS.....	xi
LISTA DE FIGURAS.....	xii
LISTA DE GRÁFICOS.....	xiii
LISTA DE QUADROS.....	xiv
INTRODUÇÃO.....	xv
CAPÍTULO I – O CONTEXTO DO EMPREENDEDOR.....	14
1.1 Conceitos e definições de empreendedor.....	15
1.2 Estudos sobre empreendedor.....	19
1.3 Abordagens teóricas sobre o tema empreendedor.....	20
1.3.1 No campo da economia.....	21
1.3.2 No campo da administração.....	22
1.3.3 No campo da psicologia.....	23
1.5 Empreendedorismo no Brasil.....	28
CAPÍTULO II - A CLINICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	38
2.1 Histórico.....	38
2.2 A psicodinâmica do trabalho e suas categorias.....	40
2.2.1 A organização do trabalho.....	42
2.2.1.1 Trabalho prescrito e real.....	44
2.2.2 Mobilização subjetiva.....	46
2.2.2.1 Vivências de prazer e de sofrimento no trabalho.....	48
2.2.2.2 O sofrimento criativo.....	56
2.2.2.3 O processo de sublimação.....	57
2.2.3 O uso de estratégias defensivas.....	57
2.2.4 A ressonância simbólica.....	59
2.2.5 O espaço de discussão coletiva.....	60
2.3 Pesquisas brasileiras em psicodinâmica do trabalho.....	61
CAPÍTULO III - DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	65
3.1 Tipo de estudo.....	65

3.2 A constituição do coletivo de pesquisa.....	65
3.3 Procedimentos para realização da clínica do trabalho.....	68
3.4 Local, data e horários das sessões.....	68
3.5 Número de sessões.....	69
3.6 Constituição do coletivo de supervisão.....	69
3.7 Consução das sessões.....	69
3.8 Validação e confiabilidade da pesquisa.....	71
3.9 A proposta da clínica psicodinâmica do trabalho: os procedimentos da teoria à execução.....	71
3.9.1 A análise clínica do trabalho.....	72
3.9.2 A configuração da demanda em clínica do trabalho.....	76
3.9.3 Técnica de análise de dados.....	77
CAPÍTULO IV - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	83
4.1 Organização da pesquisa.....	83
4.2 Apresentação dos resultados da pesquisa.....	83
4.2.1 – Análise do Eixo 1 – Organização do trabalho.....	87
4.2.1.1 Análise do conteúdo das tarefas.....	87
4.2.1.2 Análise das normas e controles.....	91
4.2.1.3 Análise do tempo e ritmos.....	93
4.2.1.4 Análise das relações sócioprofissionais.....	94
4.2.1.5 Análise da comunicação.....	99
4.2.1.6 Análise dos modos de gestão.....	101
4.2.1.7 Discussão da análise do Eixo 1 – Organização do trabalho.....	104
4.2.2 – Análise do Eixo 2 – Mobilização subjetiva.....	110
4.2.2.1 Significado do trabalho.....	110
4.2.2.2 Vivências de prazer.....	112
4.2.2.3 Liberdade e autonomia.....	114
4.2.2.4 Reconhecimento.....	116
4.2.2.5 Cooperação.....	118
4.2.2.6 Espaço de discussão.....	119
4.2.2.7 Discussão da análise do Eixo 2 – Mobilização subjetiva.....	120
4.2.3 – Análise do Eixo 3 – Sofrimento, defesas e patologias.....	123
4.2.3.1 Sofrimento criativo.....	123

4.2.3.2 Sofrimento patogênico.....	126
4.2.3.3 Defesas.....	128
4.2.3.4 Tipos de patologias.....	129
4.2.3.5 Discussão da análise do Eixo 3 – Sofrimento, defesas e patologias.....	130
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	132
REFERÊNCIAS.....	137
APÊNDICES.....	144
APÊNDICE A.....	145
APÊNDICE B.....	148
APÊNDICE C.....	150

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Empreendedores iniciais por motivação segundo faixa etária e razão oportunidade/necessidade no Brasil em 2010 – Taxas (%).....	32
Tabela 2: Empreendedores iniciais segundo motivação e escolaridade – Brasil – 2010 – Taxas (%).....	33
Tabela 3: Empreendedores iniciais segundo motivação e renda – Brasil – 2010 – Taxas (%).....	33
Tabela 4: Relação investidor/empreendedor – Brasil – 2002:2010 – Proporção (%)	34
Tabela 5: Empreendedores iniciais e CNAE segundo gênero – Brasil – 2010.....	36
Tabela 6: Frequência das unidades de análise.....	84
Tabela 7: Frequência de unidade de análise – conteúdo das tarefas.....	87
Tabela 8: Frequência de unidade de análise – normas e controles.....	91
Tabela 9: Frequência de unidade de análise – tempo e ritmos.....	93
Tabela 10: Frequência de unidade de análise – relações sócioprofissionais.....	94
Tabela 11: Frequência de unidade de análise – comunicação.....	99
Tabela 12: Frequência de unidade de análise – modos de gestão.....	101
Tabela 13: Frequência de unidade de análise – significado do trabalho.....	110
Tabela 14: Frequência de unidade de análise – vivências de prazer.....	112
Tabela 15: Frequência de unidade de análise – liberdade e autonomia.....	114
Tabela 16: Frequência de unidade de análise – reconhecimento.....	116
Tabela 17: Frequência de unidade de análise – cooperação.....	118
Tabela 18: Frequência de unidade de análise – espaço de discussão.....	119
Tabela 19: Frequência de unidade de análise – sofrimento criativo.....	123
Tabela 20: Frequência de unidade de análise – sofrimento patogênico.....	126
Tabela 21: Frequência de unidade de análise – defesas.....	128
Tabela 22: Frequência de unidade de análise – tipos de patologias.....	129

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Caminhos para o empreendedorismo.....	30
Figura 2: Dados sócio demográficos levantados em estudos.....	31
Figura 3: Categorias da Psicodinâmica do Trabalho.....	42
Figura 4: Componentes da organização do trabalho.....	43
Figura 5: Ações necessárias para que ocorra a mobilização subjetiva.....	47
Figura 6: Condições para que ocorra vivências de prazer no trabalho.....	48
Figura 7: Fatores determinantes das vivências de prazer no trabalho.....	49
Figura 8: Fatores determinantes das vivências de sofrimento no trabalho.....	53
Figura 9: Modelo de gestão baseado na psicodinâmica do trabalho.....	135

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Atividades empreendedoras no Brasil – 2002:2010.....	35
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Contribuições para a evolução teórica-prática do empreendedor.....	16
Quadro 2: Perspectivas de estudos sobre o tema empreendedor.....	20
Quadro 3: Principais características dos empreendedores.....	25
Quadro 4: Histórico de produção do arcabouço teórico da psicodinâmica.....	39
Quadro 5: Estudos em psicodinâmica do trabalho realizados no Brasil, baseado em levantamento bibliográfico realizado pelo autor.....	62
Quadro 6: Perfil dos participantes do coletivo de pesquisa.....	66
Quadro 7: Questões norteadoras utilizadas na condução das sessões.....	69
Quadro 8: Condições para se realizar clínica do trabalho.....	77
Quadro 9: Etapas para a Análise Clínica do Trabalho – ACT.....	79
Quadro 10: Exemplo de ANS extraído de Mendes (2007).....	80
Quadro 11: Condições e fases sugeridas por Bardin (2002).....	81

INTRODUÇÃO

A nova ordem da economia mundial, instaurada na sociedade capitalista, têm estimulado a intensa competição entre as empresa e provocado novas formas de organização do trabalho, a exemplo da terceirização de mão de obra, do trabalho temporário, dos programas de controle da qualidade, dos mecanismos de avaliação de desempenho e produtividade e da automação de processos produtivos amplamente encontrados nas empresas modernas.

As transformações na organização do trabalho nas últimas décadas têm resultado em um processo de precarização do emprego regulamentado e conseqüente surgimento de formas alternativas de trabalho como é o caso do empreendedorismo, do cooperativismo, do trabalho informal, do voluntariado e da migração de trabalhadores.

Em destaque a este panorama está o crescimento da atividade empreendedora, especialmente nos países em desenvolvimento. No Brasil, segundo dados do GEM (2011), em 2011 cerca de 21,1 milhões de brasileiros estavam à frente de atividades empreendedoras sendo que em números absolutos, apenas a China e os Estados Unidos possuem mais empreendedores que o Brasil.

O novo modelo de economia de mercado, que surgiu na pós-modernidade baseado no consenso de Washington de 1989 - também chamado de neoliberalismo, adotado como a solução para a crise capitalista, incentivou a criação de novos modelos de gestão nas empresas orientados para maximização dos resultados operacionais e para um consumismo sem precedentes, deixando em segundo plano a saúde física e mental dos trabalhadores e agravando os problemas do mundo do trabalho marcado por injustiças e pela manipulação do corpo e da subjetividade dos trabalhadores. Tal contexto vem demandando maiores estudos por parte de pesquisadores e profissionais interessados em compreender os efeitos do trabalho na saúde e na identidade dos trabalhadores.

A saúde mental dos trabalhadores passa a ser um dos grandes desafios na modernidade, atraindo à atenção de clínicos, médicos do trabalho, psicólogos e administradores interessado em compreender mais profundamente as relações entre a subjetividade, a intersubjetividade e organização do trabalho.

Atualmente o arcabouço teórico e metodológico a cerca da inter-relação trabalho e saúde, seguem diferentes vertentes. Os estudos sobre o tema são amplos e estão centrados em especial nos campos da psiquiatria, psicopatologia, sociologia clínica,

ergonomia da atividade e psicodinâmica do trabalho. Embora as manifestações de adoecimento no trabalho inicialmente terem sido tratadas por profissionais da área médica, em especial pelos psiquiatras, a abordagem da psicologia social clínica e seus desdobramentos, dados pela psicodinâmica do trabalho e pela clínica do trabalho, têm dado maior visibilidade ao sofrimento presente no contexto do trabalho.

Esta dissertação tem como objetivo realizar uma intervenção em clínica do trabalho a partir da compreensão das vivências de um grupo de empreendedores em relação ao seu trabalho, tendo como abordagem a psicodinâmica do trabalho.

CAPÍTULO I

O CONTEXTO DO EMPREENDEDOR

“Empreender é a expressão da subjetividade de alguém que se expande para a realidade dos demais.” Edward Guimarães

O tema empreendedorismo desperta grande interesse de pesquisadores, por se tratar de um mecanismo de desenvolvimento econômico e de transformação social, cuja relevância concentra-se na geração de riquezas, no desenvolvimento regional e na geração de emprego e renda. Trata-se de um tema historicamente abordado na literatura por autores de várias áreas, como Smith, 1796; Say, 1983; Schumpeter, 1934; Max Weber, 1930; McClelland, 1961; Durand, 1975.

O notável desenvolvimento econômico do Brasil, e o conseqüente crescimento do PIB, Produto Interno Bruto, experimentado pelo país na última década, têm favorecido o surgimento de novas oportunidades para o micro e pequenos empreendedores. O mercado de trabalho é o grande favorecido pela ação destes empreendedores, sendo que, segundo dados do *Global Entrepreneurship Monitor - GEM* (2010), em 2010, as micros empresas e as empresas de pequeno porte foram responsáveis por quase 78% das vagas de empregos geradas no país. Tais dados indicam a relevante atuação dos empreendedores, porém não revelam as dificuldades enfrentadas por eles no exercício do seu trabalho.

Para Chanlat (1995), a carreira empreendedora é constitutiva da sociedade capitalista neoliberal e de sua ideologia de sucesso individual. Para o autor, fatores como as dificuldades do setor público, a crise do Estado-providência, as dispensas maciças em certas indústrias, a precarização cada vez maior do trabalho e a concorrência internacional têm empurrado os governos, as empresas e as sociedades para valorizarem esse tipo de carreira.

Weber (1930) considera que as estruturas sociais que envolvem os aspectos culturais, políticos e econômicos de uma região, são fatores determinantes para o desenvolvimento do empreendedorismo e que, por sua vez, explicam o desenvolvimento das sociedades e das civilizações, estabelecendo, portanto, uma forte ligação entre a cultura e o desenvolvimento do empreendedorismo.

Chanlat (1995) reforça a consideração de Weber de que, a orientação para o empreendedorismo, assim como ocorre nas demais carreiras profissionais, é influenciada pelas características sociodemográficas em que se apresenta, bem como pelo contexto socioeconômico e cultural no qual ele está imerso.

Segundo Fillion (1993), o empreendedorismo é, sobretudo, um fenômeno social que se exprime nas sociedades a partir de valores relativamente consensuais, não se tratando de uma ação isolada de um empreendedor apenas, mas de um conjunto de fatores que servem de estímulo e apoio para o seu desenvolvimento.

Fillion (1993), Weber (1930) e Chanlat (1995), concordam que os diferentes aspectos sociais são influenciadores da carreira do empreendedor. Assim, o desenvolvimento do empreendedorismo está direta ou indiretamente relacionado à estrutura social e ao estágio de desenvolvimento vivenciado por cada sociedade, em especial pelos países em desenvolvimento.

Para Phelps (2006), o empreendedorismo é favorecido pela economia moderna marcada pela viabilidade da mudança endógena, ou seja, uma miríade de arranjos, desde direitos expandidos de propriedade as leis societárias e instituições financeiras, que abrem oportunidades para os indivíduos se engajarem em novas atividades na área de financiamento, desenvolvimento e comercialização de novos produtos e métodos, as chamadas inovações comerciais.

Segundo considerações do GEM (2010), ressalta-se a importância de desenvolver empreendedores que contribuam com o país no seu crescimento e que gerem possibilidades de trabalho, renda e investimentos, dado que isso só é possível por pessoas com perfil empreendedor, com visão e disposição para mudanças.

1.1 Conceitos e definições de empreendedor

O campo de estudos teórico práticos sobre o empreendedor é caracterizado pela multidisciplinaridade, contemplando diversas abordagens e envolvendo inúmeros aspectos que despertam interesse especial por parte de pesquisadores nas áreas da sociologia, psicologia, economia e administração. O quadro a seguir apresenta um breve relato das principais contribuições para a evolução teórico prática sobre o tema:

Quadro 1: Contribuições para a evolução teórica-prática do empreendedor

Idade média:	Bravos e admirados gladiadores que tinham a missão de defender a propriedade feudal e seus habitantes, sendo premiados com terras e títulos de nobreza; suas habilidades os tornavam líderes de verdadeiros exércitos de seguidores.
Século XVII:	Indivíduos que conduziam expedições militares na França; indivíduo com comportamento voltado para o risco, de ter lucro ou prejuízo na fixação de um preço num contrato com o governo.
Richard Cantillon (1725):	Primeiro a fazer uso do termo “ <i>entrepreneur</i> ” no contexto empresarial; indivíduo assumindo riscos, planejando, supervisionando as oscilações de oferta e demanda e organizando seus negócios.
Adam Smith (1776):	Caracterizou o empreendedor como um proprietário capitalista, fornecedor de capital e, ao mesmo tempo, administrador que se interpõe entre o trabalhador e o consumidor.
Jean Baptist Say (1803):	Descreveu a função do empreendedor em seu livro “ <i>A treatise on political economy</i> ”; diferenciou o empreendedor do capitalista; indivíduo responsável em reunir os fatores de produção com a condução administrativa e com riscos associados à empresa; Enfatizou alguns requisitos necessários para ser empreendedor: julgamento, perseverança, conhecimento sobre o mundo e os negócios; “A produção não é uma produção de matéria, mas uma criação de utilidade”; lei dos mercados também conhecida como “a oferta cria sua própria procura”; O empreendedor adapta sua produção às necessidades crescentes.
Francis Walter (1876):	Estabeleceu distinção entre os que fornecem o capital e os que recebem lucros gerados por sua capacidade gerencial.
Sombart (1902):	Diferenciou os empresários em três tipos: (a) o inventor empresário, cuja preocupação é com a organização da exploração industrial de seu produto (<i>captain of industry</i>); (b) o comerciante, caracterizado como o homem de negócios preocupado com a demanda do mercado (<i>business man</i>); e (c) o empresário financeiro, cuja preocupação é com o capital (<i>corporation financier</i>).
Joseph Schumpeter (1934):	Publicação da obra “ <i>Teoria do Desenvolvimento Econômico</i> ” Empreendedor é um inovador e desenvolve tecnologia inédita; O empreendedor é o responsável pelo processo de “destruição criativa” criando novos produtos, novos métodos de produção e mercados.
David McClelland (1961):	Publicação da obra “ <i>The Achieving Society</i> ”; o empreendedor é motivado pelas suas necessidades de realização, de afiliação e de poder.

Peter Drucker (1964):	Empreendedor é uma pessoa inovadora que maximiza oportunidades através de negócios e serviços diferenciados.
North e Thomas (1973):	As estruturas de incentivos e oportunidades em função dos diversos agentes – governos e organizações - que atuam na sociedade afetam a ação dos empreendedores.
Albert Shapero (1975):	Empreendedor toma iniciativa, organiza alguns mecanismos socioeconômicos, e assume o risco do fracasso.
Karl Vesper (1976):	Empreendedores são sujeitos diferentes dos economistas, engenheiros, gestores e políticos.
Gifford Pinchot (1983):	Cria o conceito de <i>Entrapreneur</i> como um empreendedor dentro de uma organização já estabelecida.
Marshall (1985):	Entendia o novo empresário, empreendedor, como alguém que combina, através de uma atividade enérgica, os fatores de produção, trabalho e capital de maneira a gerar uma maior produção de bens e serviços, aumentando, assim, a riqueza total ou o bem estar material da sociedade. Empreendedor é um tomador de decisões com risco moderado.
De Vries (1985)	O empreendedor é um indivíduo altamente complexo, imprevisível e cujas ações nem sempre se pautam pela racionalidade econômica.
Williamson (1989):	Consenso de Washington, chamado também de neoliberalismo; abertura da economia – eliminação das barreiras aos investimentos estrangeiros; privatizações; redução de gastos sociais por parte dos governos; desregulamentação do mercado de trabalho – novas formas de contratação; fortalecimento da demanda interna de consumo.
Chanlat (1995):	A carreira empreendedora é constitutiva de nossa sociedade capitalista liberal e de sua ideologia de sucesso individual.
GEM (2001):	Conclui que a atividade empreendedora é o principal fator para o desenvolvimento econômico de um país.
Banco Internacional de Desenvolvimento (2002):	Ao ter sucesso, os novos empresários criam empregos, expandem segmentos de mercado, aumentam a produção de bens e serviços e dinamizam a economia das comunidades onde operam.
Fillion (2004):	Apresenta a teoria visionária, o sucesso do empreendedor está relacionado à sua capacidade de enxergar além da maioria das pessoas, o que lhe atribui um maior poder.

Fonte: elaborado pelo autor, 2012.

As contribuições sobre o tema empreendedor, que mais se aproximam ao objetivo deste trabalho, são os estudos de Frese (2010) e De Vries (1985; 2003) por serem pesquisadores em psicologia organizacional e do trabalho e por terem contribuído

para a melhor compreensão sobre os efeitos da exploração que as políticas capitalistas neoliberais impõem sobre o trabalho do empreendedor, além de privilegiarem os aspectos sobre a sua subjetividade e ação.

Em diferentes contextos históricos, o tema empreendedorismo foi caracterizado pela influência do contexto social e pela presença de sujeitos denominados de empreendedores que apresentam habilidades e comportamentos diferenciados dos demais, tendo uma visão sempre a frente do contexto da sua atualidade e com grande vocação de liderança para promover mudanças e rupturas através da mobilização dos fatores de produção. A atuação do empreendedor não só é influenciada como também repercute no âmbito social, trazendo benefícios sociais no contexto econômico e cultural.

Definições mais modernas, baseadas nas perspectivas econômicas e sociais, sobre o tema, tentam explicar o fenômeno empreendedorismo na atualidade. Contudo, existe uma notável dificuldade de se estabelecer uma definição que apresente com clareza e abrangência a resposta para as perguntas: “o que é empreendedorismo?” e “quem é o empreendedor?”.

Para Sexton (1986), empreendedorismo é definido como a criação de novos empreendimentos por indivíduos ou pequenos grupos, onde o empreendedor assume o papel principal como agente de mudança da sociedade.

Para Gartner (1989), empreendedorismo se define pela ação do empresário, iniciando uma nova organização. Shane e Venkataraman (2000) consideram que o empreendedorismo envolve descoberta, avaliação e exploração de oportunidades.

As definições dos autores permitem compreender que, os empreendedores são atores ativos no contexto social e que, conseqüentemente, são promotores de mudanças.

Frese (2009) sintetiza que o empreendedor é fundamentalmente “aquele que atua para mudar o mundo”. Assim, existe um consenso entre os diversos pesquisadores de que o empreendedor é um ator social ativo que cria seu próprio negócio e que influencia e é influenciado pela sociedade ao seu redor.

O empreendedor no ato de empreender é solicitado constantemente a exercer o papel de líder, capaz de mobilizar as pessoas para a realização de um trabalho que atenda aos objetivos da organização. Para Zaleznik (1992), os líderes diferem dos demais pessoas por sua motivação, história pessoal, e pela forma como eles pensam e agem. Segundo o autor, “a liderança requer inevitavelmente o poder de influenciar os pensamentos e ações de outras pessoas”.

A liderança do empreendedor está associada a sua capacidade de enxergar além da maioria das pessoas, o que lhe atribui um poder superior. Por outro lado, a gestão e a administração, diferentemente da liderança, tem a sua atuação, respeitando a cultura constituída pela organização. Assim, o empreendedor faz uso do seu papel de líder na busca de promover as mobilizações e as mudanças necessárias para alcançar os seus interesses individuais e os da organização, o que lhe atribui uma maior capacidade de atuação.

Segundo Schein (2009), o exercício da liderança torna possível criar e mudar as culturas, ou seja, a parte mais profunda frequentemente inconsciente de um grupo, sendo a cultura um complexo processo de aprendizagem de grupo que é apenas parcialmente influenciado pelo comportamento do líder. Para, o autor o que era originalmente a visão individual de mundo do empreendedor é levada à ação compartilhada pelo grupo que, se bem sucedida, conduz a um reconhecimento de suas crenças e valores e, se continuar a ser bem-sucedido, finalmente concluirá que agora tem a forma "correta" de pensar, sentir e agir do grupo.

1.2 Estudos sobre o empreendedor

O campo de estudos teóricopráticos sobre o empreendedor surgiu no início do século XIX, a partir dos estudos do economista francês Jean Baptiste Say (1803) inspirado na obra de Adam Smith (1796) "A Riqueza das Nações". Say (1983) em sua obra "Tratado de Economia Política" abordou o empresário como um agente social necessário para pôr em movimento todo o tipo de indústria, lançando produtos no mercado que vão ao encontro das necessidades e desejos humanos.

Na primeira metade do século XX, em referência à ação do empresário surge o termo empreendedor, sendo o economista austríaco Joseph Schumpeter (1934) o primeiro autor a definir o termo empreendedor, tornando-o popularizado e a dar início ao debate sobre o papel transformador deste ator social em sua obra: "Teoria do Desenvolvimento Econômico". O autor foi também o primeiro a relacionar a inovação e a criação de novos mercados com a ação do empreendedor e a destacar as habilidades do empreendedor em atuar em ambientes competitivos e de mobilizar recursos e pessoas para o alcance de objetivos específicos.

Atualmente, os estudos sobre o tema empreendedor tem despertado interesse por parte de pesquisadores em diferentes áreas de conhecimento e abarcado diversas perspectivas, representadas no quadro 2 a seguir:

Quadro 2: Perspectivas de estudos sobre o tema empreendedor

Perspectivas de estudos	Pesquisadores
Empreendedor e Desenvolvimento Econômico	Say (1983); Schumpeter (1911); Gartner (1989); Phelps (2006)
Traços de Personalidade do Empreendedor	Timmons (1978); McClelland (1987); Shaver (1995); Paulino e Rossi (2003).
Formação e Carreira do Empreendedor	Dolabela (2004); Cruz, Jr., Araújo, Wolf, Ribeiro (2006);
Empreendedor e Abordagem de Gênero	Wilkins (1989); Betiol e Tonelli (1991); Machado (1999); Machado, Mione, Alves e Gomes (2002); Botelho (2008); Moore e Buttner (1997).
Empreendedor e Cultura Familiar	Lodi (1993); Fritz (1993); Lanzana e Constanzi (1999); Macêdo (2002); Carvalho (2004).
Empreendedor Social e Ambiental	Torrezan e Rimoli (2004); Dorado (2006).
Intra-Empreendedorismo	Miner (1996); Beaver (2002); Butler (2003); Muir e Edwards (2006); Silva, Silva, Boas e Dan (2008).
Incubadoras de Empresas e Clusters	Campbell (1988); Dornelas (2002);
Abordagem Epistemológica do Empreendedor	Carland, (1984); Araujo (1988); Stevenson e Jarillo (1990); Filion (2000); Brush, Greene e Hart (2002); Paiva Jr. (2004); Guimarães e Siqueira (2010); Guimarães (2004).

Fonte: elaborado pelo autor, 2012, baseado em amplo levantamento bibliográfico.

1.3 Abordagens teóricas sobre o tema empreendedor

Os estudos sobre empreendedorismo despertam interesse especial por parte de pesquisadores nas áreas da economia, administração e psicologia e trazem diferentes contribuições para o tema que não se excluem, mas que se complementam e dão maior

riqueza para sua compreensão, a seguir são exploradas as diferentes visões das principais áreas que se dedicam ao estudo do tema.

1.3.1 No campo da economia

Para Schumpeter (1934) e alguns de seus sucessores como Cole (1959; 1968) e Hughes (1983), os empreendedores são atores sociais que buscam o sucesso e acreditam na sua intuição, sendo capazes de ver as coisas de uma maneira diferente da maioria das pessoas embutindo o seu ponto de vista sobre os demais. O autor define que o empreendedor é o indivíduo que realiza empreendimento, ou seja, é aquele capaz de realizar novas combinações dos meios de produção e de romper com o fluxo circular da economia.

Na definição dada por Schumpeter (1934), o empreendedor é um inovador que desenvolve tecnologia inédita, sendo o responsável pelo processo de “destruição criativa”, ou seja, a criação de novos produtos, novos métodos de produção e novos mercados. Contudo, a definição do autor não abrangeu com clareza aqueles empreendedores que, embora não sejam os geradores da inovação, são os que vislumbram a oportunidade de negócio, ou seja, a inovação por si só não resulta em um negócio, ela necessita ser introduzida e ser aceita no mercado. Existe assim uma larga distância entre criar um novo produto ou processo e transformá-los em uma oportunidade de negócio bem sucedida.

Uma definição mais atualizada como a de Phelps (2006), ganhador do prêmio Nobel de economia no ano de 2006, contempla com maior ênfase a visão de oportunidade de negócio do empreendedor. Em seus estudos sobre o desenvolvimento econômico, Phelps (2006) destacou as forças não visíveis e visionárias que emergem da criatividade e do senso de oportunidade dos agentes de negócios, tais como os empreendedores, e que rompem com a lógica “preço e quantidade” da teoria neoclássica do crescimento econômico.

Schumpeter (1997) considera que os capitalistas, proprietários de terra ou capital e a mão de obra, assim como os gerentes e diretores que atuam em uma estrutura organizacional preestabelecida e, portanto, impedidos de empreender, não se enquadram na categoria de empreendedor. Portanto, o empreendedor é aquele que possui uma capacidade de autogerenciamento que lhe dá a autonomia de criar a sua própria estrutura organizacional e de colocar em prática a sua visão de futuro, ao contrário dos

empregados, gerentes e diretores que geralmente trabalham sob alguma estrutura organizacional pré-estabelecida e que são submetidos a uma hierarquia superior e detentora de maior poder.

De tal modo, ao empreendedor são atribuídas as habilidades de mobilizar e comandar os meios de produção, bem como de criar estruturas organizacionais eficientes para alcançar um objetivo econômico. Ao empreendedor é atribuída a responsabilidade dos riscos incorridos pela sua ação.

Na concepção dos economistas, o empreendedor é capaz de ver além da estagnação do fluxo circular da vida econômica, identificando oportunidades e promovendo avanços significativos no processo de desenvolvimento econômico e social. Assim, a capacidade de visualizar oportunidades de negócios, de inovar e de estruturar a sua própria organização de trabalho, são categorias essenciais na representação do empreendedor.

Schumpeter (1977), assim como para Paiva Junior. (2004), consideram que, apesar das grandes contribuições sobre o tema, os economistas não foram capazes de estabelecer um conjunto de conhecimentos que englobassem os aspectos psíquicos e comportamentais do empreendedor, ou seja, a definição de quais características e circunstâncias compõe um empreendedor. Para os autores, isso deve ser melhor discutido na psicologia, ciência que estuda a subjetividade humana.

1.3.2 No campo da administração

Para os autores Paiva Junior (2004), Guimarães, Siqueira (2010) e Machado (1999), o empreendedor está fortemente relacionado à sua capacidade de planejamento, organização e liderança. Pessoa e Gonçalves (2004) reforçam que o empreendedor é alguém que tem capacidade de ver e avaliar as oportunidades de negócio, prover os recursos para pô-las em vantagem competitiva e iniciar a ação apropriada para assegurar o seu sucesso. A visão voltada para a identificação de oportunidades e a capacidade de liderança para promover a mobilização necessária para iniciar um novo negócio são evidenciadas nas considerações dos autores e ajudam a compreender a atuação do empreendedor no âmbito social.

Para Fillion (2000), a organização criada pelo empreendedor é, na realidade, uma extrapolação de seu mundo subjetivo e está intimamente ligada à maneira de como ele interpreta o que está ocorrendo em um setor em particular do meio.

Segundo Dornelas (2005), o empreendedorismo é o envolvimento de pessoas e processos que, em conjunto, levam à transformação de ideias em oportunidades de negócios. Assim, com intuito de promover o empreendedorismo, deve-se buscar a união entre governos, instituições de ensino e instituições financeiras, a fim de colocar a disposição os mecanismos de apoio, necessários à empresa nascente, além de valorizar e de desenvolver o perfil empreendedor.

Peter Drucker (1998) afirma que os empreendedores são pessoas inovadoras. Em sua concepção, inovação é o instrumento específico dos empreendedores, o meio pelo qual eles exploram a mudança como oportunidade para o negócio ou serviço diferenciado. O autor destaca que o empreendedor sempre está buscando a mudança, reage a ela e a explora como sendo uma oportunidade. Embora muitas vezes os conceitos, estudos e pesquisas efetuadas sobre empreendedores refiram as áreas de negócios, é importante frisar que eles devem ser vislumbrados em todos os ramos de atividade humana: artes, esporte, política, música, entre outras.

Filion (1999) destaca a importância do estudo do empreendedor e que enfatizam a criatividade, a capacidade de estabelecer e atingir objetivos e a consciência aguçada de seu ambiente, usada para detectar novas oportunidades de negócios e tomar decisões moderadamente arriscadas.

Por fim, as dimensões abordadas pelos administradores sobre o tema relacionam o empreendedor à figura do líder, uma vez que possui a visão e a capacidade de mobilizar os recursos físicos e humanos para alcançar o sucesso. De tal maneira, embora o empreendedor faça uso dos conhecimentos em administração para a condução do seu negócio ele possui um perfil distinto voltado para a autogestão e para a liderança.

1.3.3 No campo da psicologia

As pesquisas sobre o empreendedor têm evoluído no campo da psicologia na busca por compreender o tema com os estudos desenvolvidos pelos autores McClelland, 1961; Collins e Moore, 1970; Timmons, 1978; De Vries, 1985. Os estudos sobre o empreendedor na psicologia são amplos e não conclusivos em decorrência da diversidade de fatores relacionados ao tema e a diferentes construtos.

Os estudos sobre a teoria da motivação psicológica do professor David McClelland (1961), da Universidade de Harvard, revelaram que o empreendedor é motivado por três necessidades, são elas: a necessidade de realização voltada para a

competição e superação de obstáculos pessoais, ambientais e de negócios, necessidade de poder que remeta a reputação e a posição social e a necessidade de afiliação, ou seja, de manter relacionamento com outras pessoas e ser aceito pelo grupo.

Coolins e Moore (1970) identificaram outras três características dos empreendedores, são elas: a necessidade de autonomia, necessidade de independência e necessidade de autoconfiança. Segundo os autores, tais características justificam o desconforto que alguns empreendedores sentem ao trabalhar em organizações burocráticas, a menos que as dirijam.

Timmons (1978) identificou alguns atributos e comportamentos dos empreendedores bem sucedidos, como a iniciativa, autoconfiança, visão de longo prazo, tenacidade, motivação por dinheiro e por atingimento de metas, atitudes de riscos moderados, atitudes positivas, busca de *feedback* sobre o seu desempenho, iniciativa, habilidade de buscar e utilizar recursos, não aceitação de padrões impostos, busca de internalidade e tolerância à ambiguidade e a incerteza.

Paulino e Rossi (2003) destacam que as competências do empreendedor como: saber trabalhar com pessoas, facilidade de comunicação e capacidade de suportar adversidades são fundamentais para o seu sucesso profissional. Os resultados da pesquisa dos autores revelaram também que o trabalho realizado pelos empreendedores constitui em sua satisfação pessoal e prioridade de vida.

Os estudos de McClelland (1961), Coolins e Moore (1970), Timmons (1978) e Vries (1985), permitem considerar que a sua subjetividade do empreendedor repercute na sua iniciativa e o modo de como estruturam os seus negócios. Tais constatações reforçam a demanda por estudos mais aprofundados, em especial por parte da clínica do trabalho, voltados para compreender a subjetividade do empreendedor e os seus reflexos na organização do trabalho.

McClelland (1972) e Frese (2010) reforçam a necessidade da psicologia para se compreender o empreendedor. Os autores consideram que a abordagem da personalidade, no âmbito do estudo sobre o empreendedor, permite compreender a sua ação, assim como a sua percepção, cognição, emoção e motivação.

Nos estudos sobre as competências do empreendedor, Nassif, Ghobril, Costa, Silva e Guardani (2006) identificaram duas grandes dimensões abordando o empreendedor, enfocando aspectos cognitivos e afetivos que envolvem principalmente a trajetória, a visão, os valores e as crenças do empreendedor com grande reflexo no modo de como estruturam os seus negócios.

Quadro 3: Principais características dos empreendedores

Principais características dos empreendedores

- Necessidade de realização
- Necessidade de poder
- Necessidade de afiliação
- Necessidade de autonomia
- Necessidade de independência
- Necessidade de auto confiança
- Assume responsabilidades
- Faz uso da imaginação
- Toma Iniciativa
- Tem visão de futuro
- Toma atitudes positivas
- Possui tolerância às incertezas
- Possui elevado nível de energia

Fonte: Elaborado pelo autor baseado nos autores McClelland (1961) e Colins e Moore (1970), 2012.

Lumpkin e Dess (1996) resumiram o empreendedor em cinco dimensões: autonomia, inovação, tolerância aos riscos, competitividade e proatividade. Tais características revelam que o empreendedor é um autogestor e que busca promover mudanças no meio em que atua.

Betioli (1998), Botelho (2008) e De Vries (1985) destacam também a necessidade de considerar a perspectiva do gênero na compreensão da dinâmica da atividade empreendedora. Os autores constataram em seus estudos que a mulher empreendedora se diferencia do homem por necessitar de mais do apoio de amigos e familiares para a estruturação e condução de seu empreendimento e que ela enfrenta uma maior cobrança familiar e carrega um maior sentimento de culpa por ter de abdicar, muitas vezes, do convívio familiar. De Vries (1985) identificou também que as mulheres empreendedoras são caracterizadas como intuitivas, emocionais, dóceis, cooperativas e educadoras.

Na abordagem psicanalítica, De Vries (1985) considera os empreendedores como indivíduos que precisam criar seu próprio ambiente. Tal constatação explica o fato dos empreendedores apresentarem dificuldades de submissão às normas e autoridades decorrentes dos seus conflitos existenciais vivenciados na infância com os pais. Desta maneira, os empreendedores, não criam seus negócios meramente por

quererem trabalhar para si, mas por não conseguirem se adaptar ao ambiente de trabalho anterior.

Assim, ao criar o seu próprio negócio, o empreendedor busca se libertar de um processo de coerção que lhe causa frustração e privações e busca expressar assim a sua liberdade de realização e a satisfação dos seus desejos instintuais. Ao mesmo tempo em que os autores psicanalistas colocam em evidência os aspectos subjetivos do empreendedor, também iniciam a discussão sobre os aspectos sociais presentes nas relações de trabalho, tendo o empreendedor como ator central na criação e desenvolvimento de uma organização de trabalho por meio da expressão da sua subjetividade.

Para De Vries (1985) e Collins e Moore (1970), o empreendedor opera em um teatro empresarial particular que inclui a necessidade de aplausos e um número variado de defesas psicológicas, incluindo projeção e ruptura que os impulsionam a esforços criativos e inovativos.

De Vries (1985) descreve também que os empreendedores são sujeitos orientados para a realização, gostam de assumir responsabilidades, não se enquadram em trabalhos repetitivos e rotineiros, além de possuírem altos níveis de energia e imaginação. Segundo o autor, cabe considerar que uma visão muito mecanicista sobre o trabalho dos empreendedores impede de compreender aquilo que vai além da natureza extremamente racional e de desvendar as questões mais complexas sobre o indivíduo empreendedor. Ele considera que o homem organizacional ou a mulher não é apenas uma máquina racional altamente focada na maximização de seus prazeres, mas também uma pessoa sujeita a desejos, fantasias, conflitos, comportamentos defensivos e ansiedades, sendo estes conscientes ou não.

O autor ressalta que a perspectiva da psicodinâmica tem muito a contribuir para a compreensão das organizações e das práticas de gestão, por privilegiar as questões ocultas que envolvem aspectos de motivação individual, liderança, comportamentos defensivos e cultura organizacional, ou seja, organizações dominadas pelas neuroses humanas e, em particular, de seu principal executivo denominado empreendedor.

A abordagem teórico metodológica da psicodinâmica do trabalho faz emergir o tema da saúde mental do trabalhador a partir da análise das categorias de base referentes à organização do trabalho; mobilização subjetiva e relações do trabalho. Considera que a subjetividade do trabalhador pode ser afetada pela sua relação com o seu trabalho que, por sua vez, pode causar vivências de prazer e sofrimento. A psicodinâmica do trabalho,

portanto, se preocupa em analisar os impactos da organização do trabalhador na saúde física e mental de quem o executa, no intuito de buscar intervenções que possam contribuir para a mitigação desses impactos.

Assim, a orientação psicodinâmica pode nos dar maior clareza para coisas que não nos fazem sentido no comportamento dos empreendedores e sobre como tal comportamento pode afetar as outras pessoas no mundo do trabalho e, por fim, contribuir para a melhoria das práticas de gestão que possam propiciar a saúde no trabalho.

Os modelos teóricos de empreendedor, criados pelos economistas e pelos estudiosos sociais têm sido amplamente adotados como referência nos estudos sobre o tema. Contudo, questões relacionadas à subjetividade e ao trabalho do empreendedor têm recebido pouca atenção por parte dos pesquisadores, em especial, por parte daqueles que se dedicam à clínica do trabalho.

Para Frese (2010), a psicologia organizacional necessita estudar o empreendedor para que se possam compreender os processos de modelagem da estrutura e da cultura organizacional. Nos estudos da teoria da ação, feitos pelo autor, os empreendedores se apresentaram como realizadores ativos que mudam o ambiente através de suas ações e fazem uso de planos conscientes ou não conscientes para poderem atuar em ambientes que envolvem altos níveis de riscos e incertezas.

Em síntese, o trabalho do empreendedor, segundo Frese (2010), compreende em lidar com exigências diversas e geralmente conflitantes que o coloca numa situação de constante sensação de opressão pelas exigências internas e externas da organização do trabalho, tendo que ser capaz de tomar decisões com rapidez, além disso, o empreendedor está sujeito a lidar com erros, reveses e barreiras tendo que cumprir metas de curto e longo prazo. O autor destaca, também, que os empreendedores estão sujeitos ao fracasso, tendo que ser geridos e superados por ele, o que torna o seu trabalho ainda mais complexo.

Na perspectiva levantada De Vries (1985; 2003), o empreendedor é um indivíduo altamente complexo, imprevisível e cujas ações nem sempre se pautam pela racionalidade econômica. Nesta perspectiva, considera-se que os empreendedores nem sempre estão conscientes do que fazem e necessitam ter maior conhecimento de si mesmo e do outro para que possa aprimorar suas práticas de gestão.

Conclui-se que, apesar dos empreendedores terem mais liberdade de atuação pelo fato de criarem os seus próprios negócios, os mesmos não estão isentos de

prescrições, eles trabalham sobre metas e intenção, processamento de informação sobre o ambiente, planejamento das ações, monitoramento da execução e processamento de *feedback*. Assim, o empreendedor ao atuar no seu próprio negócio, coloca a sua subjetividade em confronto com a organização do trabalho criada por ele próprio e, muito embora tenha um maior poder de ação sobre a condução do negócio, ele assim como os demais tipos de trabalhadores, também são submetidos a normas e diretrizes que em parte são criadas por ele mesmo, como é o caso das metas e objetivos e em parte por imposições externas, como as regulamentações do governo e a competição do mercado que requer que ele faça uso da sua mobilização subjetiva resultando em vivências de prazer e sofrimento e na constituição de sua identidade pelo trabalho

1.4 Empreendedorismo no Brasil

A mais recente versão do Global Entrepreneurship Monitor – GEM (2011), que apresenta uma análise global do cenário empreendedor, revela que o Brasil é o terceiro país do mundo mais empreendedor no ranking de 54 países analisados pela pesquisa, ficando atrás apenas da China e dos Estados Unidos. Atualmente, o Brasil possui cerca de 27 milhões de pessoas envolvidas ou em processo de criação de um negócio próprio.

Segundo dados apresentados no GEM (2010) e que serão analisados neste estudo, por se tratarem de dados a nível nacional, a Taxa de Empreendedores em Estágio Inicial de 2010 foi de 17,5%, a maior desde que a pesquisa GEM é realizada no país, demonstrando o crescimento da atividade empreendedora.

A pesquisa revela que 21,1 milhões de brasileiros estavam à frente de atividades empreendedoras no ano de 2010. Em números absolutos, apenas a China possui mais empreendedores que o Brasil, a Taxa de Empreendedores em Estágio Inicial chinesa é de 14,4% e representa 131,7 milhões de adultos à frente de atividades empreendedoras no país. No Brasil, os empreendedores com menos de 42 (quarenta e dois) meses de existência representa uma categoria de empreendedores que vem apresentando um constante crescimento desde 2005 e que se acentua em 2010. A taxa brasileira de 2010 de 11,8% é superior à média dos países participantes da pesquisa no mesmo ano, que é de 5,8%.

Mudanças no cenário econômico e social como a abertura do mercado interno e a criação de entidades voltadas para apoio ao desenvolvimento econômico ocorrido a partir da década de 1990, fez com que o empreendedorismo no Brasil tomasse força.

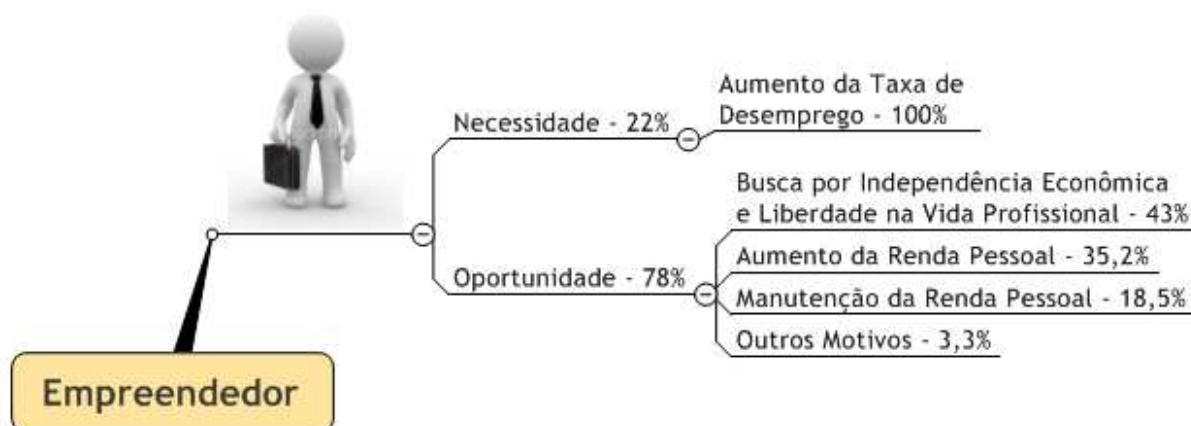
Até então, o termo empreendedorismo era pouco discutido e incentivado pelas esferas públicas, privadas e acadêmicas. Atualmente, os especialistas reconhecem que o empreendedorismo é fundamental para o aprimoramento das condições de vida da população e geração de empregos e renda, gerando de riquezas e o crescimento econômico do país.

Segundo considerações do GEM (2010), ressalta-se a importância de desenvolver empreendedores que contribuam com o país no seu crescimento e que gerem possibilidades de trabalho, renda e investimentos, dado que isso só é possível por pessoas com perfil empreendedor, com visão e disposição para mudanças. A pesquisa do GEM (2010) aponta que os empreendedores brasileiros são estimulados pela relação oportunidade X necessidade, sendo que em 2010 para cada empreendedor por necessidade havia outros 2,1 que empreenderam por oportunidade. Entre os empreendedores por oportunidade, 43% o fizeram pela busca de maior independência e liberdade na vida profissional; 35,2% pelo aumento da renda pessoal; 18,5% apenas para a manutenção de sua renda pessoal, enquanto 3,3% citaram outros motivos, ou seja, 78,2% vislumbram uma oportunidade de aprimorar a vida com o negócio que estão abrindo.

A busca por independência e liberdade na vida profissional que constitui os 43% dos empreendedores por oportunidades, segundo a pesquisa do GEM (2010), pode estar associada à busca da emancipação no trabalho e pela confrontação do desejo do trabalhador à injunção do empregador contida na organização do trabalho se considerar a análise da psicodinâmica do trabalho de Dejours (1994).

Já o empreendedorismo por necessidade é mais suscetível à conjuntura econômica do país, por isso tende a diminuir quando aumenta a oferta de emprego. Segundo a análise do GEM (2010), houve uma diminuição da taxa de desemprego acompanhada do aumento dos trabalhadores formais na economia nacional nos últimos anos. Conseqüentemente, muitos dos brasileiros que seriam impelidos a empreender por necessidade, encontraram um emprego. Dessa forma, há maior probabilidade de surgirem os empreendedores por oportunidade, por serem estes mais preparados e vocacionados para se aventurar no mundo dos negócios. A figura a seguir apresenta as proporções de empreendedores brasileiros motivados pela necessidade e pela oportunidade.

Figura 1: Caminhos para o empreendedorismo



Fonte: Elaborado pelo autor baseado nos dados do GEM (2010).

Observa-se pela pesquisa que o empreendedorismo por necessidade está mais suscetível à conjuntura econômica, por isso tende a diminuir quando aumenta a oferta de emprego. Em 2010 houve uma diminuição da taxa de desemprego acompanhada do aumento dos trabalhadores formais na economia nacional. Consequentemente, muitos dos brasileiros que seriam impelidos a empreender por necessidade, encontraram um emprego. Dessa forma, há maior probabilidade de surgirem os empreendedores por oportunidade, por serem estes mais preparados e vocacionados para se aventurar no mundo dos negócios.

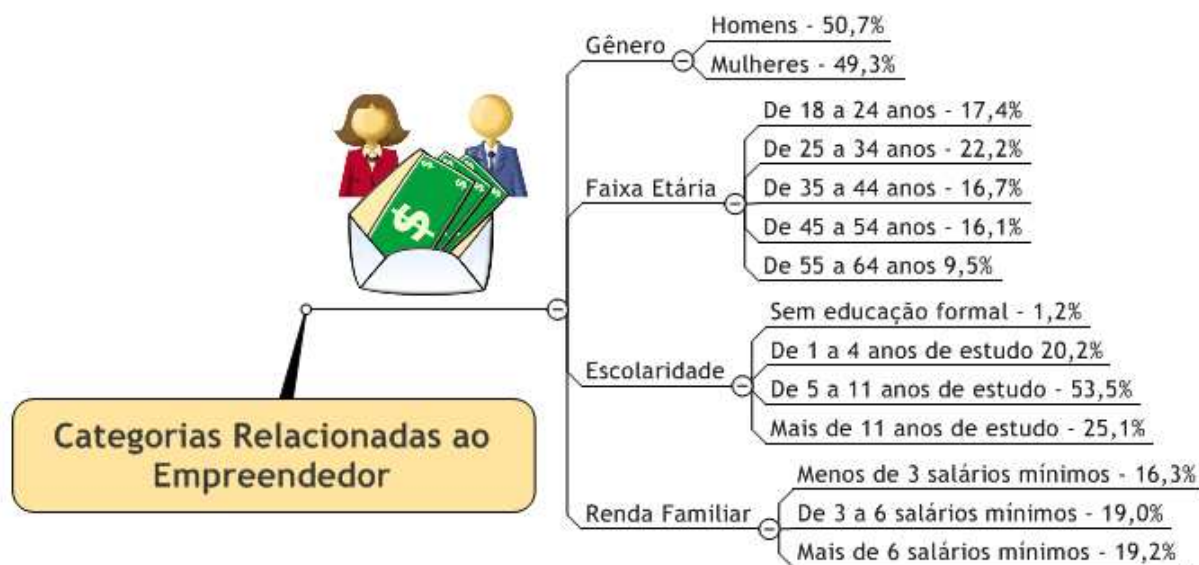
Os empreendedores por necessidades são:

“Aqueles que iniciaram um empreendimento autônomo por não possuírem melhores opções para o trabalho e então abrem um negócio a fim de gerar renda para si e suas famílias”. Empreendedores por oportunidade optam por iniciar um novo negócio, mesmo quando possuem alternativas de emprego e renda. Pesquisando mais profundamente essas pessoas e seus motivos, o GEM verifica ainda se esses empreendedores por oportunidade o fazem para manter ou aumentar sua renda ou pelo desejo de independência no trabalho (GEM, 2010, p. 41).

Outras categorias que envolvem o tema empreendedor, também são apontadas pela pesquisa do GEM (2010) agrupadas em: dados demográficos (gênero, faixa etária,

escolaridade e renda familiar) e dados por tipo de atividade econômica e fonte de recurso para abertura do negócio, como apresentado na figura a seguir.

Figura 2: Dados sócio demográficos levantados em estudos



Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos dados do GEM (2010).

O empreendedorismo feminino tem crescido em todo o mundo nas últimas décadas, e no Brasil essa evolução ocorre no mesmo sentido, sendo que, historicamente o empreendedorismo feminino brasileiro é um dos que mais cresce no mundo superado apenas por Gana. Atribui-se a esse fenômeno o aumento da formação educacional de nível técnico e superior das mulheres.

Segundo dados do GEM (2010), considerando os empreendedores com menos de vinte e quatro meses de atividade, 50,7% são homens e 49,3% mulheres, o que revela um equilíbrio entre os gêneros no empreendedorismo nacional. Neste sentido, a participação da mulher na vida econômica do país está aumentando consideravelmente, considerando que nos últimos anos elas vêm complementando a renda familiar e assumindo cada vez mais o sustento do lar como chefe da família e assumindo a responsabilidade com a criação dos filhos.

As mulheres investem no empreendedorismo pela mesma razão que os homens, ou seja, visando o sustento de si mesmas e de suas famílias, o enriquecimento de suas vidas com uma carreira e pela independência financeira. É importante ressaltar o fato de que a participação feminina no empreendedorismo varia de maneira significativa no mundo, porém geralmente é inferior a masculina.

Na categoria faixa etária, os jovens brasileiros de 25 a 34 anos vêm ampliando a sua participação no universo empreendedor brasileiro, dado que demonstra a jovialidade dos empreendedores em estágio inicial. A tabela abaixo mostra a motivação dos empreendedores por faixa etária:

Tabela 1: Empreendedores iniciais por motivação segundo faixa etária e razão oportunidade/necessidade no Brasil em 2010 – Taxas (%)

Faixa etária (anos)	TEA	Motivação		Razão oportunidade/n ecessidade
		Oportunidade	Necessidade	
18 a 24	17,4	10,7	6,3	1,7
25 a 34	22,2	16,8	5	3,4
35 a 44	16,7	12,4	4,3	2,9
45 a 54	16,1	8,9	7,2	1,2
55 a 64	9,5	5,3	4,2	1,3
Todas as faixas	17,5	11,9	5,4	2,2

Fonte: Pesquisa GEM Brasil 2010 pág. 53.

Em relação à faixa etária, os empreendedores mais jovens são motivados pela oportunidade em abrir o seu próprio negócio, enquanto que os empreendedores com mais de 45 anos a razão entre oportunidade e necessidade tende a diminuir, tal constatação pode estar relacionada às dificuldades dos trabalhadores com idade mais elevada de conseguirem recolocação no mercado de trabalho.

O nível de escolaridade dos empreendedores brasileiros supera a média nacional da população do país, sendo que 64,7% dos brasileiros têm acima de 5 anos de estudos, enquanto que 78,6% dos empreendedores brasileiros têm acima desse tempo de escolaridade (GEM Brasil, 2010).

Segundo dados do GEM Brasil (2010), entre os anos de 2002 a 2010 à medida que aumentam os anos de estudo da população brasileira, crescem também as taxas de empreendedorismo. O quadro abaixo revela que o número de empreendedores brasileiros motivados por oportunidade aumenta quando maior o nível de escolaridade.

Tabela 2: Empreendedores iniciais segundo motivação e escolaridade – Brasil – 2010 – Taxas (%)

Escolaridade (anos de estudo)	TEA	Motivação		Razão oportunidade/necessidade
		Oportunidade	Necessidade	
Sem educação formal	9,3	4,7	4,7	1,0
1 a 4	15,7	7,9	7,9	1,0
5 a 11	17,1	11,7	5,3	2,2
Mais de 11	19,7	15,6	3,4	4,6
Todas as faixas	17,5	11,9	5,4	2,2

Fonte: Pesquisa GEM Brasil 2010 pág. 53.

Os dados revelam que quanto maior o nível de escolaridade maior é a razão entre oportunidade e necessidade. Tal fato pode ser explicado pela oportunidade de emprego que tende a ser maior na medida em que aumenta o nível de escolaridade do trabalhador, assim, empreendedores com melhor nível de escolaridade optam pela carreira de empreendedor em detrimento da oportunidade e não pela falta de necessidade em decorrência do desemprego.

Os empreendedores por oportunidade também crescem na medida em que a renda familiar aumenta. Os empreendedores com rendas mais baixas são os que possuem maiores taxas de empreendedorismo motivado pela necessidade, como mostra o quadro a seguir.

Tabela 3: Empreendedores iniciais segundo motivação e renda – Brasil – 2010 – Taxas (%)

Faixa de Renda (salários mínimos)	TEA	Motivação		Razão oportunidade/necessidade
		Oportunidade	Necessidade	
Menos de 3	16,3	9,1	6,9	1,3
De 3 a 6	19,0	14,6	4,2	3,5
Mais de 6	19,2	15,3	3,7	4,1
Total	17,5	11,9	5,4	2,2

Fonte: Pesquisa GEM Brasil 2010 pág. 59.

Os dados revelam que quanto maior a renda maior é a motivação dos empreendedores por oportunidade, o que caracteriza a busca por maior independência econômica e liberdade na vida profissional por parte dos empreendedores brasileiros enquanto que o desemprego e a baixa renda refletem na necessidade do trabalhador em optar pela carreira empreendedora a fim de encontrar uma ocupação ou aumentar a sua renda.

O quadro a seguir mostra a relação entre o investidor e o empreendedor, ou seja, a origem do recurso necessário para iniciar o negócio.

Tabela 4: Relação investidor/empreendedor – Brasil – 2002:2010 – Proporção (%)

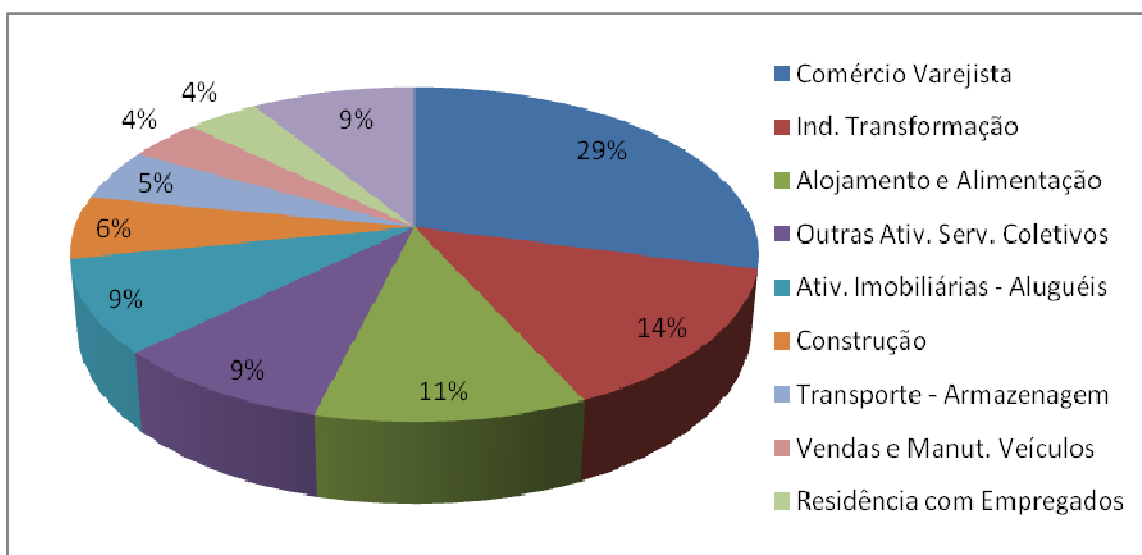
Relação Investidor/Empreendedor	Empreendedores Iniciais – Brasil 2002:2010
Familiar próximo	52,3
Algum outro parente	18,2
Um colega de trabalho	2,9
Um amigo ou vizinho	22,3
Um estranho com uma boa ideia	3,8
Outro	0,6
Total	100,0

Fonte: Pesquisa GEM Brasil 2002:2010 pág. 62.

Os dados revelam que, além do uso do próprio capital, o empreendedor, para complementar os recursos necessários para abrir o seu negócio busca auxílio na família, ou seja, em cônjuges, pais, avós ou irmãos, os quais representam cerca de 70% dos investidores, sem alteração significativa nos anos anteriores. (GEM Brasil, 2010)

No Brasil, o foco dos negócios criados está no atendimento ao consumidor final em empreendimentos orientados nessa direção. É um perfil de negócio com propensão à informalidade, pela baixa necessidade de recursos financeiros para a sua abertura e pela simplificação da complexidade organizacional. O Gráfico 1 demonstra que em todos os anos em que a pesquisa GEM foi realizada no Brasil, 29% das atividades são no comércio varejista, 14% na indústria de transformação e 11% em alojamento e alimentação. Estes 3 (três) setores respondem por 54% dos setores econômicos envolvidos.

Gráfico 1: Atividades empreendedoras no Brasil no período entre 2002 a 2010



Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa GEM Brasil 2002:2010 pág. 70.

Os dados revelam que o maior percentual relativo de empreendedores está concentrado nas atividades econômicas tradicionais como o comércio varejista, a indústria de transformação e a prestação de serviços de alojamento e alimentação.

Entre os empreendedores motivados por oportunidade, as atividades econômicas seguem a linha da TEA, onde o comércio varejista tem a preferência, seguido dos setores de alojamento e alimentação e de atividades imobiliárias (atividades voltadas à assessoria e consultoria às empresas), como mostra a tabela a seguir.

Tabela 5: Empreendedores iniciais e CNAE segundo gênero – Brasil – 2010

Tipo de atividade	Gênero	
	Masculino	Feminino
Comércio varejista	19%	33%
Ind. transformação	10%	12%
Alojamento/alimentação	14%	20%
Atividades serviços coletivos	10%	5%
Atividades imobiliárias	17%	9%
Construção	11%	1%
Transporte/armazenagem	6%	2%
Comércio atacadista	1%	1%
Residência com empregado	2%	16%
Outras atividades	---	1%

Fonte: Pesquisa GEM Brasil 2002 a 2010 p. 71.

A preferência masculina recai sobre o comércio varejista e atividades imobiliárias (atividades voltadas à assessoria e consultoria às empresas), vindo após alojamento e alimentação e uma divisão semelhante entre construção, venda e manutenção de veículos, indústria de transformação e atividades de serviços coletivos.

As mulheres, em 33% dos casos, preferem atividades ligadas ao comércio varejista, com 20% com alojamento e alimentação, 16% residência com empregados (abrange serviços domésticos) e 12% na indústria de transformação.

Pode-se afirmar que atividades como construção, transporte e armazenagem, venda e manutenção de veículos são atividades tipicamente masculinas, pela maior necessidade de trabalho com exigências físicas. Já atividades voltadas à residência com empregados (abrange serviços domésticos) são atividades mais femininas.

Percebe-se que o Brasil é um País que oferece oportunidades para o empreendimento, mas que não consegue dar condições para tanto. Tal fato prende-se em parte ao processo de crescimento econômico que caracteriza a sociedade brasileira nos últimos anos, inclusive os fatores “Oportunidade Empreendedora” e “Capacidade Empreendedora: Motivação” que teve aumento da percepção positiva em 2010 quando comparado com 2002.

O caminho para o empreendedorismo por parte dos brasileiros é estimulado pela oportunidade que, por sua vez, está relacionada em geral ao aumento da renda e da liberdade na vida profissional. Deste modo, a busca pela satisfação dos aspectos subjetivos do indivíduo é visível entre os empreendedores brasileiros de ambos os sexos e, especialmente nas faixas etárias mais jovens. O aumento do nível de escolaridade também se apresenta como um fator determinante para os empreendedores por oportunidade assim como a renda familiar.

CAPÍTULO II

A CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Os avanços nos estudos em psicologia do trabalho, na atualidade, teve um importante marco com o surgimento da psicodinâmica do trabalho como corrente de estudo teórico metodológica. Criada pelo psiquiatra francês Christophe Dejours (1980), a psicodinâmica do trabalho está voltada para o estudo da relação trabalho e saúde, com um forte viés na contraditória normalidade dos trabalhadores em constante luta contra o sofrimento psíquico em meio à conjuntura negativa das situações de trabalho, dada a precariedade das condições de trabalho, a opressão exercida pela hierarquia organizacional e as contradições, incompatibilidades e conflitos resultantes das relações de trabalho, com notáveis reflexos sobre o corpo e o psiquismo de homens e mulheres em situação laboral.

2.1 Histórico

A origem da psicodinâmica do trabalho se deu na França pelos estudos do psiquiatra Christophe Dejours, em meados da década de 1980, tendo sido embasada, em partes, na compreensão da teoria psicanalítica de Freud e na Psicopatologia do Trabalho inaugurada nos anos 1950-1960 por um grupo de psiquiatras, como Le Guillant, Sivadon, Veil, Fernandez-Zoila e Bégoïn (Dejours, 1999), que contribuíram para a evolução dos estudos do corpo, da subjetividade e da intersubjetividade dos trabalhadores. Nas investigações destes autores, o trabalho assume uma posição central e de grande complexidade sobre o processo dinâmico de formação da identidade e da manutenção da sua saúde psíquica em meio às condições e relações sociais de trabalho, tendo um forte viés na teoria social crítica sobre o significado e as consequências das relações de trabalho para a vida humana.

Para Dejours (1999), a criação da psicodinâmica do trabalho foi necessária devido à constatação de uma aparente situação de “normalidade” em que os trabalhadores se encontravam, mesmo que expostos a constantes situações de riscos a sua própria saúde em ambiente de trabalho, a exemplo das constatações feitas por Dejours em seus estudos com os pilotos de caças ingleses e de trabalhadores de uma usina nuclear. Para o autor, a normalidade é uma conquista “mediante uma luta feroz entre as exigências do trabalho e a ameaça de desestabilização psíquica e somática”.

Ao colocar a normalidade como um “enigma” a ser desvendado, mesmo que tal normalidade não se constitua na ausência de sofrimento, não devendo ser confundida com estado de equilíbrio saudável, Christophe Dejours coloca como problemática de investigação a seguinte questão: “o que fazem os trabalhadores para evitarem a loucura no trabalho e se manterem na normalidade?”. A atenção sobre a saúde no trabalho, a partir deste questionamento, não está mais tão somente nas doenças refletidas no corpo físico e psíquico, mas, também, nas estratégias elaboradas pelos trabalhadores necessárias para o enfrentamento das situações de trabalho e para continuarem trabalhando. Iniciava-se assim, no começo dos anos 1980, a psicodinâmica do trabalho, cujo objeto de estudo é o sofrimento e as defesas contra o adoecimento, ampliando as perspectivas de estudo sobre a saúde no trabalho.

[...] a psicodinâmica do trabalho abre caminho para perspectivas mais amplas, que, não abordam apenas o sofrimento, mas, ainda, o prazer no trabalho: não mais somente o homem, mas o trabalho; não mais apenas a organização do trabalho, mas as situações de trabalho nos detalhes de sua dinâmica interna [...] (DEJOURS, 2004, p. 53).

Quadro 4: Histórico de produção do arcabouço teórico da psicodinâmica

1ª Etapa - Década de 1980	2ª Etapa – Década de 1990	3ª Etapa – Final da Década de 1990
Voltou-se para o estudo do sofrimento psíquico, sua gênese e transformações derivadas do confronto entre o psiquismo do trabalhador e a organização do trabalho. Pesquisas empíricas concentradas na análise dinâmica do sofrimento e das estratégias defensivas suscitadas por esse sofrimento.	Voltou-se ao polo da saúde, abordando o estudo do prazer e dos mecanismos utilizados pelos trabalhadores para tornar o trabalho saudável. Pesquisas buscam aprofundar a análise do papel do trabalho na construção da identidade pela investigação da dinâmica do reconhecimento.	Voltou-se para os processos de subjetivação e as patologias sócio psíquicas. Pesquisas buscam aprofundar a análise dos processos relacionados à saúde dos trabalhadores.

Fonte: Elaborado pelo autor: adaptado de Mendes e Morrone (2011).

A trajetória teórica bem como as pesquisas em psicologia do trabalho realizadas nos últimos anos tem tido consideráveis progressos e revelado um amplo campo de estudos, baseados em diferentes construtos e voltados para diversas organizações e em diferentes tipos de trabalho.

No Brasil, a psicodinâmica do trabalho apresentou avanços significativos nas últimas décadas abarcando um leque variado de profissões, em especial na área da saúde, educação, bancário e serviços públicos, encontram-se, também, estudos relacionados a serviços de teletendimento, catadores de lixo, operários da construção civil, artistas de circo, escritores literários e executivos. Destacam-se, neste contexto de pesquisa, os trabalhos desenvolvidos pelos grupos de pesquisadores orientados por Mendes (Universidade de Brasília), Macêdo (Pontifícia Universidade Católica de Goiás), Merlo (Universidade Federal do Rio Grande do Sul), Sznelwar e Lancman (Universidade de São Paulo), Heloani (Universidade Estadual de Campinas) e Uchida (Fundação Getúlio Vargas).

Segundo levantamento realizado por Mendes e Marrone (2011), os estudos em psicodinâmicas do trabalho estão concretizados em todas as regiões brasileiras, com exceção da região Norte, distribuindo-se da seguinte forma: 36% na região Sudeste; 22,8% na região Sul; 21,13% no Centro-Oeste e 19,5% no Nordeste. Os autores constataram, também, que 95% dos estudos empregaram, exclusivamente abordagem qualitativa como metodologia de coleta de dados e que no período de 1998 a 2007, os pesquisadores em psicodinâmica do trabalho, voltaram parte de seus estudos à caracterização das vivências de prazer e de sofrimento no trabalho ou dos sentidos associados a cada uma das vivências.

2.2 A psicodinâmica do trabalho e suas categorias

Para Dejours (2004), o trabalho não é apenas uma atividade, mas uma forma de relação social que envolve investimentos afetivos, solidariedade e confiança. Trata-se de um engajamento da subjetividade individual com um coletivo de trabalho marcado pela desigualdade nas relações de poder e pela dominação do homem sobre o homem. Para a psicodinâmica do trabalho, trabalhar significa o engajamento da subjetividade e dos desejos individuais num mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo, perpassado pela dominação com sérias consequências sobre a saúde do trabalhador. Neste contexto, Christophe Dejours pergunta: “há lugar para os trabalhadores serem sujeitos dos seus desejos”?

Para Dejours (2004), o trabalho, em sua essência, é da alçada da subjetividade não pertencente ao mundo visível. O autor acrescenta que o trabalho é aquilo que implica do ponto de vista humano, o fato de trabalhar que envolve gestos, o saber fazer,

o 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 e de inventar.

Para Heloani e Lancman (2004), a psicodinâmica do trabalho busca compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho. A psicodinâmica do trabalho defende a hipótese segundo a qual o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo, isso significa dizer que a essência do trabalho não pertence ao mundo visível. O trabalho está no engajamento e constante transformação da subjetividade confrontada com a organização e as relações de trabalho que mobilizam não somente o corpo físico, mas também as relações de afeto.

Para Dejours (1980), trabalhar significa defrontar a história e a individualidade do trabalhador com as prescrições, procedimentos, materiais ou instrumentos a serem manipulados, significa também defrontar com uma hierarquia organizacional e com colegas provocando mobilizações de afeto. Assim, para que o trabalho ocorra é necessária uma relação social envolvendo o confronto entre a subjetividade e o coletivo de trabalho, ou seja, a inter-subjetividade e a organização do trabalho.

Dejours (2004) complementa que o trabalho é tido como um espaço privilegiado de inserção social que resulta no confronto entre mundo externo e mundo interno do trabalhador, ou seja, o mundo objetivo caracterizado pela organização do trabalho tais como: regras, diretrizes, valores e políticas estabelecidas na organização do trabalho, com o mundo interno da subjetividade individual e coletiva em constante construção e complementa que trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar e até mesmo para se realizar.

Figura 3: Categorias da Psicodinâmica do Trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, 2011.

2.2.1 A organização do trabalho

Dejours (1987) conceitua organização do trabalho como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder e as questões de responsabilidade e esclarece que enquanto as condições de trabalho prejudicam a saúde do corpo do trabalhador, a organização do trabalho atua no nível do funcionamento psíquico.

[...] a divisão do trabalho e o conteúdo da tarefa incitam o sentido e o interesse pelo trabalho, enquanto o sistema hierárquico, as modalidades de comando e as relações de poder solicitam, sobretudo, os investimentos afetivos do trabalhador como o amor, o ódio, a amizade, a solidariedade, a confiança etc. (DEJOURS E ABDOUCHELI, 2010, p. 126).

Para Mendes (1990, pág. 22), a organização do trabalho é compreendida como "um processo intersubjetivo, no qual se encontram envolvidos diferentes sujeitos em interação com uma dada realidade, resultando em uma dinâmica própria às situações de trabalho enquanto lugar de produção de significações psíquicas e de construção de relações sociais".

Figura 4: Componentes da organização do trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de Macêdo (2011)

Historicamente, a organização do trabalho é marcada pela busca de produtividade e economicidade instituída pelos princípios de Taylor (1911) que mobilizou a escola da administração científica do trabalho, estabelecendo como princípios, a divisão do trabalho em atividades específicas e simplificadas, o controle do tempo de execução das atividades e dos movimentos físicos dos trabalhadores, o planejamento do sistema produtivo incumbido apenas para as esferas gerenciais e anulando qualquer intervenção operária nesse processo e a constituição de uma estrutura hierarquizada de comando e controle a fim de manter a disciplina no trabalho.

A administração científica de Taylor (1995) baseou-se na racionalização da organização do trabalho, instituindo normas e processos sistematizados para disciplinar o trabalho humano a um único “melhor modo” de fazer o trabalho. Conhecido como modelo científico ou mecanicista, quando comparado ao funcionamento da máquina, a abordagem é constituída na simplificação das operações e na busca do “modo melhor” de realização das tarefas que por sua vez não eram elaborados pelos trabalhadores desconsiderando o “saber fazer” operário e eliminando por completo, as possibilidades de pensar, criar e agir, ou seja, a mobilização subjetiva do sujeito.

As teorias de Taylor obtiveram projeção mundial a partir da década de 1910, desde então novos modelos começam a surgir, a exemplo da linha de montagem de automóveis criada por Hery Ford, porém não muito distantes dos princípios de divisão do trabalho e de hierarquização preconizados pela administração científica.

Mais adiante, no período pós-guerra, o modelo de gestão japonês, conhecido como produção enxuta, trouxe novas contribuições para a organização do trabalho como

os trabalhadores multifuncionais aptos a realizarem diversas operações e mais escolarizados e a maior preocupação com a segurança dos trabalhadores reduzindo os riscos de acidentes no trabalho.

Mudanças estruturais ocorridas nos últimos anos, em decorrência do processo de reestruturação produtiva, influenciados pelo modelo capitalista neoliberalistas fortemente caracterizado pela competitividade e disputas por mercados, impulsionaram novas adaptações aos modelos de organização do trabalho, porém o que podemos constatar pelos índices de adoecimento, absenteísmo e afastamento do trabalho, é que ainda estamos longe de um modelo de organização do trabalho consolidado e que privilegie a saúde do trabalhador, em especial da sua saúde mental.

2.2.1.1 Trabalho prescrito e real

Dejours pode constatar em suas investigações que existem distorções significativas entre a organização do trabalho imposto pela hierarquia, concebido por Dejours (1980) como “trabalho prescrito” e o trabalho realizado na prática e que envolve o saber fazer do trabalhador, concebido como o “trabalho real” de domínio do trabalhador para dar conta das diversidades advindas do trabalho. Tal constatação nos permite compreender algumas questões frequentemente encontradas nas organizações como a dificuldade em se fazer cumprir normas de segurança do trabalho ou de cumprir as decisões tomadas pela hierarquia.

As situações comuns de trabalho são permeadas por acontecimentos inesperados, pães, incidentes, anomalias de funcionamento, incoerência organizacional, imprevistos provenientes tanto da matéria, das ferramentas e das máquinas, quanto dos outros trabalhadores, colegas, chefes, subordinados, equipe, hierarquia e clientes (DEJOURS 2004, pág. 29).

Tais situações de trabalho resultam no confronto com as dificuldades reais para a realização do trabalho e das relações entre os trabalhadores, favorecendo a ocorrência de discrepâncias entre o prescrito, constituído pelas diretrizes, normas e métodos formalizados, e o real, produto da experiência, da criatividade e do saber-fazer do trabalho, ou seja, a realidade concreta da situação de trabalho.

Para Dejours (2004), trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real, ou seja, entre o maquinal e o humano. Dejours (1993) ressalta que o trabalho é por definição, humano, uma vez que é mobilizado justamente ali onde a ordem tecnológica-maquinal é insuficiente e, portanto requer criatividade, cooperação, confiança, mobilização subjetiva e reconhecimento. Assim, o caminho a ser percorrido entre o prescrito e o real deve ser a cada momento inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha. Para a psicodinâmica do trabalho, o trabalho se define como sendo aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são designados; ou ainda aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se prende escrupulosamente à execução das prescrições.

Para Dejours (1999), o real do trabalho confronta o sujeito ao fracasso, de onde surge um sentimento de impotência, até mesmo de irritação, ou ainda de decepção ou de esmorecimento. A impossibilidade de execução do trabalho real resulta em uma situação desagradável e conflituosa que mobiliza a subjetividade do trabalhador de um modo afetivo. Para a psicodinâmica do trabalho, é sempre afetivamente que o real do mundo se manifesta para o sujeito. Mas ao mesmo momento que o sujeito experimenta afetivamente a resistência do mundo, é a afetividade que se manifesta em si. Assim, é numa relação primordial de sofrimento no trabalho que o corpo faz, simultaneamente, a experiência do mundo e de si mesmo.

[...] aquele que se envolve subjetivamente com todas as responsabilidades inerentes a sua tarefa e encara honestamente as dificuldades que surgem na gestão da discrepância existente entre o trabalho prescrito e o efetivo, adquire progressivamente, uma experiência do mundo que é inicialmente uma experiência do real (DEJOURS 2008, p.226).

Para Dejours (2004), o real do trabalho, não é somente o real do mundo objetivo, ele é, também, o real do mundo social que envolve a resistência a ser dominado, sendo, portanto uma experiência da resistência do mundo social, no que se refere ao desenvolvimento da inteligência e da subjetividade.

Dejours completa que o trabalho é posto em confronto com o real, por sua vez caracterizado como aquilo sobre o quê não exerce domínio, quando se age apenas seguindo os procedimentos padrões previsto pelos serviços de método e de concepção do trabalho, ou, de uma maneira mais geral, com conhecimentos já existentes e

adquiridos. Assim, ele cria uma nova definição do trabalho: "trabalho é a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho". (DEJOURS 2004, p.65)

2.2.2 Mobilização subjetiva

Para a psicodinâmica do trabalho, a organização do trabalho muitas vezes não leva em conta ou viola a racionalidade subjetiva, o que impede o indivíduo de pensar a racionalidade da ação, gerando, ao mesmo tempo, uma limitação na capacidade de pensar. Para Dejours (2007) o trabalho não é redutível a uma atividade do mundo objetivo, mas a ação que possibilita o engajamento indispensável da subjetividade.

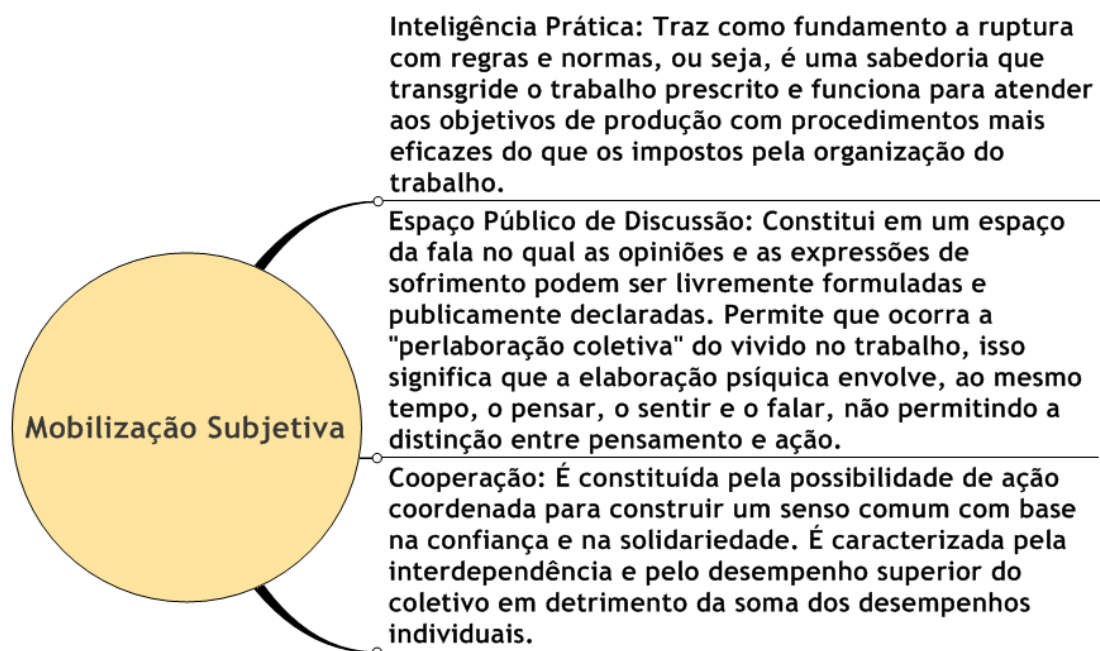
Para Dejours (2004), a mobilização subjetiva implica na utilização da inteligência prática e na existência de um coletivo de trabalho. Dejours (1993) ressalta que a psicodinâmica do trabalho tem por objeto os processos intersubjetivos o que torna possível a gestão social das interpretações do trabalho pelos indivíduos – criadoras de atividades, de saber-fazer e modos operatórios novos.

Para Dejours (2004), a mobilização subjetiva reúne modos de engajamento do indivíduo no trabalho, é o investimento do corpo cognitivo, afetivo e a ação sobre o real para obter sucesso e prazer na realização da tarefa. Para o autor, o processo de mobilização subjetiva não é prescrito, sendo vivenciado de forma particular por cada trabalhador. Vale ressaltar que ele é fundamental no processo de gestão coletiva da organização do trabalho, à medida que evita o uso de estratégias defensivas ou de descompensação psicopatológica. Faz-se necessária, portanto, a adaptação do trabalho às características humanas para que possa promover a saúde dos trabalhadores. Assim, a análise da dimensão subjetiva do trabalho, ou "a objetivação da subjetividade", passa, necessariamente, pelo acesso ao sentido que aquela situação tem para os próprios indivíduos.

Assim, a mobilização subjetiva constitui-se em um modo de ressignificação do sofrimento em que as contradições da organização do trabalho são transformadas em fonte de prazer pelo trabalhador e quando se torna coletiva, transforma-se em ação de cooperação com base na confiança e na solidariedade, sendo possível, no entanto, através de um espaço coletivo de discussão constituído pelos trabalhadores.

Segundo Mendes e Facas (2011), ela envolve três importantes ações: a mobilização da inteligência prática, do espaço público da fala e da cooperação. A figura a seguir apresenta as três ações apresentadas pelos autores.

Figura 5: Ações necessárias para que ocorra a mobilização subjetiva.



Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Mendes e Facas (2011).

Para as autoras a inteligência prática é um recurso utilizado não só para minimizar o sofrimento, mas para transformá-lo em prazer. Para Dejours (2004), a inteligência prática compreende a "inteligência astuciosa" e os "quebra-galhos".

Para o autor, a inteligência astuciosa compreende o engajamento do corpo e o uso da inteligência prática do trabalhador na execução das tarefas, ao considerar que se fazem necessários ajustamentos para que se possam realizar da melhor forma possível sua tarefa e atingir, com o máximo de precisão, os objetivos fixados pela organização. Assim como os quebra-galhos que compreendem a transgressão de regras e normas para alcançar o sucesso do trabalho, por outro lado, tais mobilizações colocam o trabalhador em confronto com o real do trabalho, o que gera medo, angústia e ansiedade frente ao risco de insucesso e de ser pego pela chefia, o que acarretaria punições ou demissão.

2.2.2.1 Vivências de prazer e de sofrimento no trabalho

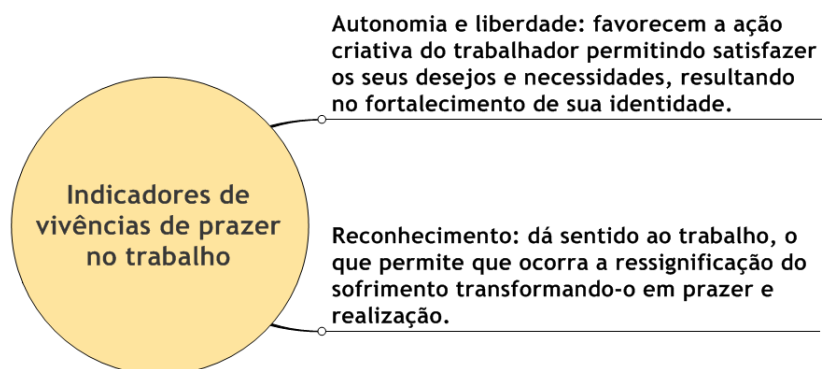
Segundo Dejours (1994), as vivências de prazer surgem quando as exigências intelectuais, motoras ou psicossensoriais da tarefa convergem para a satisfação das necessidades do trabalhador; de tal modo que a simples execução da atividade proporcione prazer. Para Dejours (1987), o prazer está relacionado à satisfação de necessidades representadas em alto grau pelo sujeito, tornando-se, desta forma, uma manifestação episódica, tendo em vista as contrariedades impostas pela civilização.

A esse conceito, acrescenta-se a afirmação de Dejours in Betiol (1994), de que o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza.

[...] o trabalho, como parte do mundo externo ao sujeito e do seu próprio corpo e relações sociais, representa uma fonte de prazer ou de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não à satisfação dos desejos inconscientes (MENDES 1995, p. 3).

Para a psicodinâmica do trabalho, é possível que haja prazer no trabalho, mesmo em contextos precarizados, desde que a organização do trabalho permita a expansão da mobilização subjetiva, que significa ter o trabalho como lugar de investimento pulsional, de sublimação e de ressonância simbólica e que ocorra a dinâmica do reconhecimento que se dá a partir do momento em que a qualidade do trabalho é reconhecida, permitindo ao trabalhador constatar que suas dúvidas, decepções e desânimos têm sentido, o que faz dele um sujeito diferente daquele que era antes do reconhecimento. (Mendes 2007, p. 51).

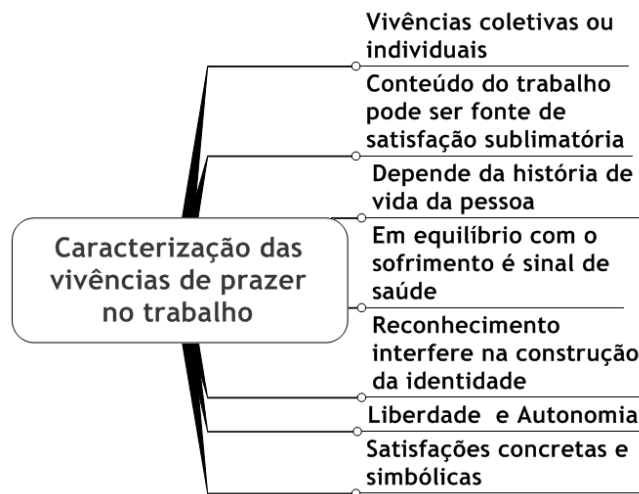
Figura 6: Condições para que ocorra vivências de prazer no trabalho.



Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Mendes (2007).

De acordo com Ferreira e Mendes (2003), são fontes das vivências de prazer: as relações com as pessoas, relações sociais de trabalho de produção de bens e serviços; avaliação consciente de que algo vai bem: gratificação do reconhecimento; da valorização no trabalho; identidade e expressão da subjetividade individual e a vivência de sublimação que permite a descarga do investimento pulsional.

Figura 7: Fatores determinantes das vivências de prazer no trabalho



Fonte: Macêdo (2011), baseado em Santos, 2008.

A psicodinâmica do trabalho considera a importância da dinâmica do reconhecimento para a construção da identidade do trabalhador no meio social. Conforme Dejours (1999), o reconhecimento é essencial ao trabalhador, dando sentido ao sofrimento. A construção da identidade mobiliza um processo de retribuição simbólica, de reconhecimento do indivíduo em sua singularidade pelo "outro", onde o trabalho exerce papel de mediação da relação estabelecida entre o indivíduo e esse "outro".

Conforme Dejours (2004), o reconhecimento é da forma específica da retribuição moral simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência. Dejours (2004) explica que o reconhecimento possibilita que o sofrimento no trabalho seja transformado em prazer e realização.

O reconhecimento, tão frequentemente presente no discurso dos trabalhadores, não é mero adorno: é um tempo necessário do trabalho e de toda a sua economia. Sem o reconhecimento, não pode haver sentido, nem prazer, nem reapropriação em relação à alienação (DEJOURS, 2004, p. 214).

Para Dejours (1999), o reconhecimento depende do olhar do outro. O autor relaciona duas formas de reconhecimento: o baseado em julgamento de utilidade, proferido pelos superiores hierárquicos e subordinados e, em alguns casos, pelo cliente e o reconhecimento baseado em julgamento de estética, proferido pelos pares, colegas e membros da equipe. Assim, a dinâmica do reconhecimento deve perpassar pelo escrutínio da chefia no sentido de julgamento de “utilidade”, ou seja, as contribuições aos objetivos da organização e pelos pares, aqueles capazes de reconhecer a “beleza” ou a qualidade do seu trabalho, compreendido em especial pelos colegas de trabalho ou de profissão. Ao passar pelo escrutínio da chefia, dos pares e eventualmente dos clientes e da sociedade e receber sua aprovação, o trabalhador sente-se retribuído e sai fortalecido desse processo com o sentimento de pertencimento ao coletivo de trabalho e privilegiado na conquista da sua identidade.

Conforme Dejours (1999), o reconhecimento se dá em primeira instância pela qualidade do trabalho constantemente colocada a prova pela chefia na constatação das falhas do trabalho prescrito e das imperfeições inerentes à organização do trabalho, que leva a receios e temores das chefias.

Dejours (2004) adverte que a falta de reconhecimento não é considerada com a devida seriedade e ocupa posição periférica nas discussões sobre gestão que, por sua vez, pode gerar consequências penosas ao trabalhador que tende a desmobilizar-se, mesmo que fazendo a contragosto, resultando em consequências graves para a sua saúde mental. Assim, se a dinâmica do reconhecimento está paralisada, o sofrimento não pode mais ser transformado em prazer, não pode mais encontrar sentido: só pode gerar acúmulos que levarão o indivíduo a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática.

Dejours (2004) ressalta que quando as tarefas evoluem na direção das tarefas imateriais, isto é, quando não há produção de objetos materiais, em particular no caso das atividades de serviço, onde a parte mais importante do trabalho efetivo é “invisível”, é agravada a invisibilidade da contribuição deste trabalhador e conseqüentemente, o reconhecimento do seu trabalho (Dejours, 2004b, p. 5).

Segundo Laplanche e Pontalis (1983), a dinâmica do reconhecimento pressupõe a articulação dos desejos individuais à busca do reconhecimento social, pela sublimação, mecanismo compreendido, a luz da psicanálise, como aquele pelo qual a energia pulsional é direcionada a alvos socialmente valorizados, possibilitando a satisfação do desejo.

Para Mendes (2007), o reconhecimento é o processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para a realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida afetivamente por vivência de prazer e de realização de si mesmo. Assim, o sentido do sofrimento no trabalho, depende do reconhecimento, ou seja, a partir do momento em que a qualidade do trabalho é reconhecida, o trabalhador constata que suas dúvidas, decepções e desânimos têm sentido, o que faz dele um sujeito diferente daquele que era antes do reconhecimento. O reconhecimento desempenha, portanto, um “papel fundamental no destino do sofrimento no trabalho e na possibilidade de transformar o sofrimento em prazer” (Dejours, 2001, p. 34).

Garnet e Dejours (2011), ressaltam que trabalhar não é somente produzir, é também “viver junto” o que causa conflitos ocasionados pelo confronto do sujeito, portador de uma história singular preexistente, com uma situação de trabalho cuja organização ocorre, geralmente, alheia a sua vontade. O resultado desse confronto é o sofrimento psíquico do sujeito concebido como a vivência subjetiva, ou seja, inerente à estrutura psíquica e única do sujeito. Os problemas, neste contexto, nascem de relações conflituosas, de um lado, encontra-se a pessoa e sua necessidade de prazer e de realização dos seus desejos e expectativas de vida; e do outro, a organização, que tende à instituição de um automatismo e à adaptação do trabalhador a um determinado modelo.

Para Dejours (1999), o trabalho nunca é neutro em relação à saúde e pode favorecer tanto a doença, quanto à saúde. Os indivíduos reagem de forma diferente às dificuldades das situações de trabalho e chegam a este trabalho com a sua história de vida pessoal. Assim, o trabalho é carregado de sentido propiciando a formação da identidade do trabalhador, ao contrário, o não preenchimento das necessidades psíquicas induz ao sofrimento.

Para autor, ao mesmo tempo em que o trabalho gera sofrimento, é também fator de crescimento e de desenvolvimento psicossocial do adulto. De tal modo, se por um lado o mundo do trabalho será gerador de sofrimento, na medida em que confronta as

pessoas com desafios externos, por outro lado, é também a oportunidade central de crescimento e de desenvolvimento psicossocial do adulto. Se o trabalho leva ao sofrimento e ao adoecimento, esse mesmo trabalho pode se constituir em uma fonte de prazer e de desenvolvimento humano do indivíduo.

O sofrimento, enquanto afetividade absoluta, é a origem desta inteligência que parte em busca do mundo para se colocar à prova, se transformar e se engrandecer. Neste movimento que parte do real do mundo como resistência à vontade e ao desejo, para se concretizar em inteligência e em poder de transformar o mundo – neste movimento então – a própria subjetividade se transforma, se engrandece e se revela a si mesma (DEJOURS 2004, p. 28).

Para Dejours (1994), o sentido do vivido subjetivo do trabalho e do sofrimento não pode ser produzido de fora. O autor afirma que podem ocorrer vivências de prazer e/ou de sofrimento no trabalho, expressas por meio de sintomas específicos relacionados ao contexto sócio profissional e a própria estrutura de personalidade.

O sofrimento é proveniente da não satisfação de necessidades. Assim sendo, o sofrimento não é originado na realidade exterior, mas sim, nas relações que o sujeito estabelece com esta realidade. É a solicitação pulsional do meio externo que conduz a uma representação penosa. Dejours (1999) afirma que o sofrimento é, antes de tudo, um sofrimento do corpo: “não podendo haver sofrimento sem carne”, o sofrimento é então uma manifestação única para cada indivíduo.

Para Brant e Minayo-Gomez (2004), o sofrimento é marcado por um “estado de expectativa diante do perigo” e pressupõe a existência e um registro, de um código linguístico que permite identificar, nomear e comunicar determinadas percepções avaliadas como ameaça.

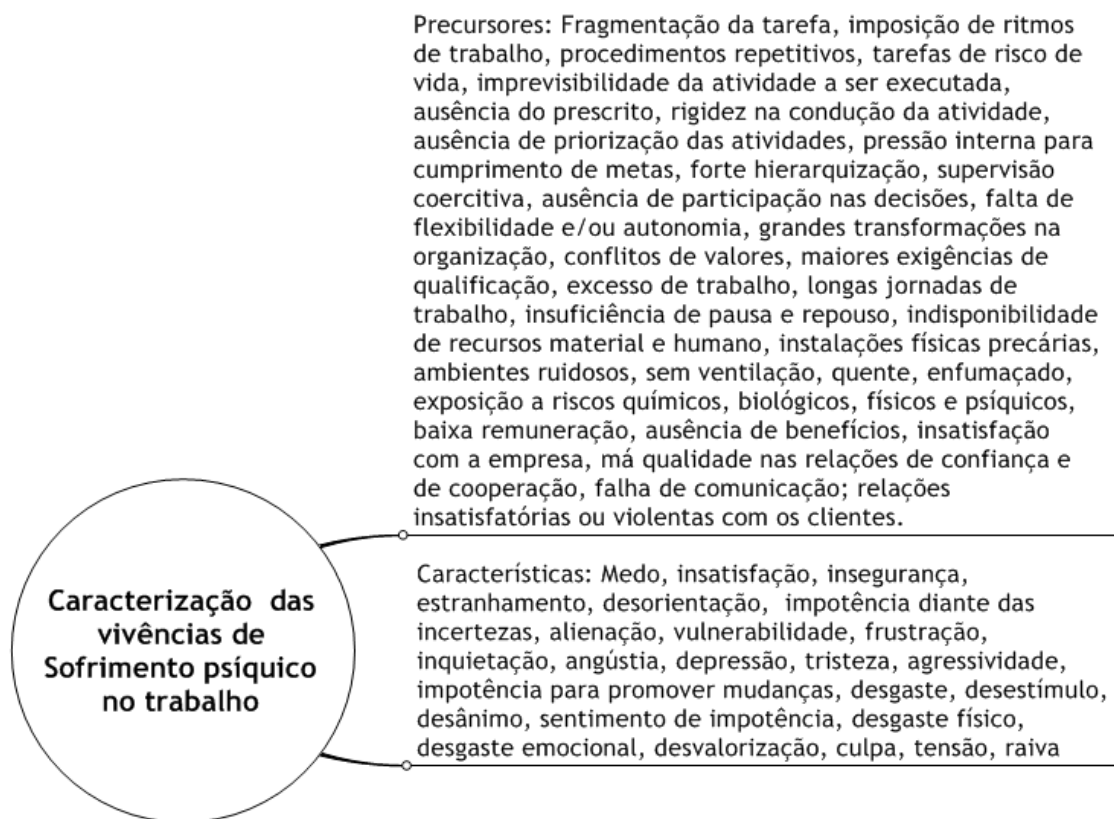
Para Dejours (1999), a fragmentação da tarefa, tal qual instaurada pelo taylorismo, exige respostas fortemente personalizadas, que direcionam, prioritariamente, para dois sofrimentos provocados pelo trabalho: o medo e a monotonia. No que concerne à monotonia, a intensificação do ritmo de trabalho, a extrema divisão das tarefas, a rotina burocrática, o permanente controle, os movimentos repetitivos, determinados pelo processo de produção, tornam o trabalho um fardo pesado.

As vivências de sofrimento aparecem associadas à divisão e à padronização das tarefas com subutilização do potencial técnico e da criatividade; rigidez

hierárquica, com excesso de procedimentos burocráticos, ingerências políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões e não reconhecimento; pouca perspectiva de crescimento profissional. (FERREIRA e MENDES, 2001, p. 5).

Também é possível dizer que o sofrimento psíquico, vivido pelos trabalhadores atualmente, está ligado à imposição do capital financeiro e da tecnologia, provenientes do neoliberalismo, assim como a retirada de direitos, como justificativa do aumento da competitividade, colocando os trabalhadores em condições de exploração e de submissão. A figura a seguir apresenta os Fatores que determinam as vivências de sofrimento no trabalho a partir dos estudos de Mendes e Morrone (2011).

Figura 8: Fatores determinantes das vivências de sofrimento no trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de Mendes e Morrone, 2011.

Dejours (1994) considera o sofrimento como a vivência subjetiva intermediária entre doença mental e o confronto psíquico na busca de satisfação. Sob esse ângulo, o

sofrimento implica, sobretudo, um estado de luta do sujeito contra as forças ligadas à organização do trabalho que o leva em direção à doença mental.

Dejours (1994) apoiado na teoria psicanalítica, explica que o adoecimento acontece devido à “retenção da energia pulsional” ocasionada por uma situação de trabalho que impede a descarga adequada da carga psíquica resultando na somatização, concluindo que o sofrimento é, então, transformado em adoecimento. Freud (1915), em sua teoria psicanalítica, define a pulsão como: “a quantidade de exigência de trabalho imposta ao psiquismo devido as suas relações com o corpo” (Freud, 1915, p. 148). Assim, o trabalho pode ser entendido como o meio de descarga ou retenção da carga psíquica, sendo que, em uma organização de trabalho, inflexível ou afetivamente penosa que impeça a satisfação da vontade individual, pode favorecer o adoecimento.

O processo de adoecimento tem como resultado final, efeitos danosos na saúde física e na identidade do sujeito. Para que o adoecimento seja reconhecido no âmbito organizacional deve se ater ao julgamento médico, assim o sofrimento – tido ao julgamento dos colegas e da hierarquia como preguiça, vadiagem, frescura – dá lugar a doença somatizada no corpo, portanto, visível e aceito socialmente.

Para Dejours (1949), uma das maiores causas da doença somática é o bloqueio contínuo que a organização do trabalho pode provocar no funcionamento mental. Para o autor, a somatização, processo em que um conflito psíquico não consegue encontrar uma resolução mental favorável, desencadeia no corpo humano uma desordem endócrinometabólicas, levando a uma doença somática, é encontrada, então, em sujeitos com estrutura psiconeurótica, quando o funcionamento mental é momentaneamente colocado fora de circuito.

A patologia surge quando se rompe o equilíbrio e o sofrimento não é mais contornável. Em outros termos, quando o trabalhador fizer uso de todos os seus recursos intelectuais e psicoafetivos para dar conta da atividade e demandas impostas pela organização e percebe que nada pode fazer para se adaptar e/ou transformar o trabalho.

Para Brant e Minayo (2004), interpretar determinadas manifestações do sofrimento no trabalho como pecado, loucura, preguiça, malandragem ou patologia depende daquele que o diagnostica o que não significa, necessariamente, manipulação histérica ou má-fé do trabalhador. Para os autores, é importante compreender a diferença entre sofrimento, dor e a sua articulação com o sujeito, sendo que a existência da dor pode, com certa facilidade, ser identificada através de exames médicos o que não ocorre em relação ao sofrimento.

A exploração do sofrimento psíquico aparece então como intermediário necessário à submissão do corpo de maneira a obter o comportamento condicionado, favorável à exploração do trabalho dentro de um modelo taylorista. O conteúdo vazio de sentido da tarefa proveniente do trabalho segmentado e repetitivo e os mecanismos de controle exercidos pela chefia favorecem a instauração do medo e sustentam um sistema disciplinar do corpo. Dejours (1949) revela que, para aumentar a produção, basta puxar a rédea do sofrimento psíquico, mas respeitando-se, também, os limites e as capacidades de cada um.

Mendes (2002) conclui que o sofrimento no trabalho decorre, então, da impossibilidade de sentir prazer e de mobilizar-se subjetivamente para enfrentar as restrições que a organização do trabalho impõe, restando ao trabalhador fazer uso de defesas que servem de proteção psíquica e que paradoxalmente, podem levar à alienação.

Para Dejours (1949), a exploração do sofrimento psíquico não é o sofrimento em si mesmo, mas principalmente os mecanismos de defesa utilizados contra esse sofrimento. Embora a normalidade esteja estabelecida, ela é obtida à custa de sofrimento psicossomático do trabalhador, resultante dos sistemas de defesa utilizados contra o sofrimento e de como eles são estabelecidos individualmente e coletivamente.

Assim, para a psicodinâmica do trabalho as vivências de prazer e sofrimento no trabalho são entendidas como vivências psíquicas, proveniente da relação estabelecida entre o trabalhador com o seu trabalho, ou seja, do confronto entre sua história de vida, os seus desejos e projetos com a organização do trabalho e podem se manifestar em diversas situações de trabalho e sentidas em diferentes intensidades por quem a vivencia.

Dejours (1949) conclui de maneira sintética que o prazer está relacionado à autonomia, reconhecimento e satisfação do sujeito em relação ao conteúdo significativo da tarefa e que a falta deles engendra um sofrimento cujo ponto de impacto é, antes de tudo, mental e patogênico. Todavia, o sofrimento mental resultante de uma frustração em nível de conteúdo significativo da tarefa pode, igualmente, levar a doenças psicossomáticas proveniente da repressão das suas pulsões. Por outro lado, as satisfações concretas podem ser favorecidas através das atividades físicas, sensoriais e intelectuais em proporções que estejam em concordância com a economia psicossomática individual.

2.2.2.2 O sofrimento criativo

Dejours e Abdoucheli (1990) consideram a possibilidade do trabalhador, por não suportar o sofrimento, de transformá-lo em criatividade e, conseqüentemente, em prazer, ao invés de utilizar como único recurso as estratégias defensivas. Segundo esta concepção, o sofrimento, até então representado como essencialmente negativo, favorecedor da doença, passou a adquirir uma nova significação que abarcava elementos patogênicos e criativos.

Para a psicodinâmica do trabalho é possível vivenciar prazer, mesmo em contexto precarizados, desde que a organização do trabalho ofereça condições para o trabalhador desenvolver três importantes ações: mobilização da inteligência prática, do espaço público da fala e da cooperação (MENDES 2007, p. 51).

Assim, a luta do trabalhador para lidar com o sofrimento psíquico, decorrente da organização do trabalho, requer que ele faça uso de sua engenhosidade, ou seja, de sua inteligência subjetiva que o leva em determinados momentos a transgressão de certas regras que lhe são impostas e que pode levá-lo ora ao prazer ou em alguns casos a sublimação (transformação do sofrimento em prazer) e ora, a repressão de suas pulsões (dos impulsos, de sua engenhosidade) que subtrai os seus desejos causando-lhe sofrimento.

O sofrimento, então, é transformado em vivência positiva e criativa. Dejours (2004) explica que a transformação deste sofrimento, originado na rigidez da organização do trabalho, em criatividade, depende de dois elementos: a ressonância simbólica e o espaço público de discussão coletiva.

Para Dejours (2004), o sofrimento criativo não é sinônimo de prazer. Este pressupõe um investimento sublimatório, no qual o prazer sexual infantil será substituído pelo prazer no trabalho. Neste sentido, o trabalho tem que ser uma escolha para o sujeito e espaço da satisfação dos desejos inconscientes.

2.2.2.3 O processo de sublimação

Para Dejours (1990), os trabalhadores são capazes de se proteger, de encontrar uma saída, possuem capacidade de emancipação, de reapropriação, de transformação e reconstrução da realidade. Nesta perspectiva, a psicodinâmica considera que o trabalho humano não ocupa um lugar marginal dentro da construção da identidade do sujeito, e que deve ser dada ênfase ao estudo da sublimação, ao invés de processos patológicos, porque a energia sublimada é essencial para a construção e a manutenção da economia psicossomática de cada um.

Para Dejours (2004), o conceito de sublimação está relacionado à dessexualização da pulsão e de sua substituição por uma atividade socialmente útil, que toma o lugar da meta primeira da pulsão.

Em termos ideológicos, a sublimação no trabalho pode suscitar questionamentos a respeito do seu papel no processo de alienação. Por isso, vale destacar que a sublimação não significa necessariamente resistência às mudanças, bem como pressupõe criatividade e participação do trabalhador, não constituindo um processo passivo e conformado diante das imposições das situações de trabalho, mas sim, um resultado de uma negociação bem sucedida entre desejos inconscientes do sujeito e a realidade.

2.2.3 O uso de estratégias defensivas

A grande questão dos pesquisadores que se interessam pela psicodinâmica do trabalho é compreender por que os indivíduos mesmo submetidos a situações de trabalho extremamente penosas e reconhecidamente favorecedoras de adoecimento, ao contrário do que se espera, simplesmente não “adoecem”. Dejours (1994) esclarece com base em suas constatações que os trabalhadores desenvolvem, entre outros processos, estratégias defensivas individuais e coletivas, para se protegerem do elevado nível de sofrimento.

Para Dejours (1999), se o sofrimento no trabalho não é sempre seguido de adoecimento, é porque foram desenvolvidas estratégias de defesas eficazes para lidar com esse sofrimento. Segundo o autor, as estratégias de defesa são específicas, características de um trabalho e relativas àquele grupo específico de trabalhadores. Isso

ocorre, pois, para poder suportar o medo e as pressões inerentes ao trabalho, são construídas estratégias decorrentes dessas pressões.

A utilização destas estratégias defensivas é importante para manter o equilíbrio psíquico e favorecer a adaptação do sujeito às situações penosas que causam risco a sua saúde. No entanto, o uso de estratégias defensivas tende a mascarar o sofrimento psíquico causado pelo medo de ser pego pela chefia. “Na circunstância de o sofrimento não ser ressignificado e transformado em prazer, resta ao trabalhador, para manter sua integridade sociopsíquica, o uso de estratégias de defesa” (MENDES 2007, p. 53).

Para Macêdo (2008), as estratégias defensivas cumprem um papel paradoxal: necessárias à proteção da saúde mental contra os efeitos deletérios do sofrimento, as estratégias podem funcionar como uma armadilha que insensibiliza aquilo que faz sofrer. Para Mendes (1995), as estratégias defensivas são definidas como um mecanismo pelo qual o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer.

Para Rossi (2008), as estratégias de defesa coletivas organizam-se como regras compartilhadas por consenso se formam a partir das condições externas do trabalho que envolvem as relações intersubjetivas do coletivo de trabalho. Os trabalhadores lançam mão ou de mecanismos de defesa, quando trabalham a sós e isolados, ou de estratégias de defesa, quando o trabalho é em equipes e grupos. Lancman e Heloani (2004) destacam as estratégias desenvolvidas em situações de periculosidade, a saber: a banalização do risco, a exaltação e negação do perigo, a exaltação da virilidade, dentre outras.

Para Dejours (1999), as estratégias defensivas são, então, as reações construídas pelos trabalhadores para enfrentamento e proteção contra as situações de risco e o conseqüente sofrimento no trabalho. Essas estratégias podem ser de ordem individual ou coletiva, sendo que o mais interessante é que, se o sofrimento é singular, individual, as pessoas cooperam para se defenderem, pois a superação pode ser coletiva.

Dejours, (2000) resalta que as estratégias defensivas demonstram individualismo e passividade perante as possibilidades de mudança. Nesse sentido, podem ser consideradas negativas, pois imobilizam o trabalhador e não promovem mudanças nas condições de trabalho. Elas podem levar o trabalhador a uma condição de alienação, de tal forma que ele não busque a transformação da realidade. Ao tratar da banalização da injustiça social, o autor faz referência à estratégia coletiva do “cinismo viril” em que o sujeito ou o coletivo de trabalho exerce coerção ao outro como prova de sua virilidade,

para demonstrar que está a altura de seu posto e manter o nível de desempenho definido pela chefia, o resultado desta estratégia é o enfraquecimento da solidariedade e o progresso do individualismo e da competição. Dejours (2006) destaca que esta estratégia é valorizada pelo capitalismo neoliberal, para o qual consiste em fazer com que o cinismo passe por força de caráter, por determinação e por um elevado senso de responsabilidades coletivas. Tudo deve ser feito em nome do realismo da ciência econômica, da guerra das empresas e pelo bem da nação.

2.2.4 A ressonância simbólica

Assim sendo, Rodrigues (1992) compartilha a ideia de Dejours, que considera as dificuldades vivenciadas nas relações infantis com os pais como impeditivas para o sujeito vivenciar o processo de ressonância simbólica.

A ressonância simbólica é, portanto, a reconciliação entre o inconsciente e os objetivos da produção. Na maioria das vezes, os preceitos rígidos e o controle organizacional não permitem ou limitam o espaço para ressonância simbólica, devido às exigências de responsabilidades, separação entre trabalho real e prescrito e entre concepção e execução.

Não obstante, o investimento sublimatório e a ressonância simbólica tem, muitas vezes, seu espaço delimitado pelas imposições da organização do trabalho, fazendo com que o trabalhador utilize outros recursos, como o uso da inteligência operária e o processo de reconhecimento simbólico para transformar o sofrimento em prazer.

A inteligência operária é conceituada por Dejours e Abdoucheli (1990) como uma inteligência astuciosa, que tem raiz no corpo, nas percepções e na intuição sensível do trabalhador e, sobretudo, ela é uma inteligência em constante ruptura com as normas, regras, sendo fundamentalmente transgressiva.

Este tipo de inteligência é denominado por Dejours (1995) como a *intelligence de la pratique*, supondo que a atividade requer um ajustamento das relações entre as prescrições das tarefas e obstáculos impostos pela organização do trabalho e a inteligência originada da experiência real do trabalhador e da sua concepção sobre a atividade. Nesta perspectiva, Dejours (1995) cria o conceito de mobilização subjetiva, processo que se caracteriza pelo uso da inteligência operária e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho.

A utilização destes recursos pelos trabalhadores depende da dinâmica contribuição retribuição simbólica, que pressupõe o reconhecimento da competência do trabalhador pelos pares e pela hierarquia.

As mobilizações subjetivas, a organização do trabalho, o trabalho prescrito e o trabalho real, as vivências de prazer e sofrimento e as estratégias defensivas no trabalho dos empreendedores formais, assim como o reconhecimento, constituem a base teórica deste estudo.

2.2.5 O espaço de discussão coletiva

Para Mendes (1995), o grande mérito de Dejours, ao considerar a significação e o sentido do sofrimento como dimensões essenciais no entendimento da relação saúde trabalho, foi colocar-se à escuta do trabalhador para compreender o que lhe ocorria. Ocorre que, se não existem espaços abertos e democráticos, criam-se condições para a emergência do individualismo, dos comportamentos desleais, intrigas e traições, ou seja, a possibilidade de fazer sofrer e de ser injusto com o outro.

O sofrimento no trabalho tem levado as pessoas à retração, ao silenciamento, pois, se não há espaço para a fala, isso significa que também não há espaço para a escuta. O que facilmente se vê como descomprometimento ou desmobilização no trabalho, tem sido consequência do silenciamento dos trabalhadores sobre o seu próprio trabalho. Com a dificuldade da construção de vínculos, o outro passa a ser, facilmente, um concorrente na corrida pela sobrevivência. Os indivíduos vivenciam um sentimento de esvaziamento moral, social, cultural ou político, já que não existe construção partilhada com os outros (NARDI, 2006; SENNET, 2003).

Uchida (1996) reforça o fato de que a fala do trabalhador passou a configurar um privilegiado instrumento de pesquisa e de intervenção. Ao dar voz aos trabalhadores, constatou-se que, entre eles, a doença é geralmente associada à preguiça, vagabundagem ou malandragem. Diante da adversidade, esses trabalhadores tentam dominar a doença de alguma maneira. Partindo desse princípio, Dejours (1992) elaborou o conceito de “ideologia defensiva”, como construção social que possibilita dominar e tentar fazer desaparecer da consciência o sofrimento.

O espaço público é construído pelos próprios trabalhadores, constituindo o momento em que são partilhadas a cooperação, a confiança e regras comuns. Representa o espaço da fala, da expressão coletiva do sofrimento e da busca de mecanismos de

transformação da situação vigente. Vale ressaltar que ele é fundamental no processo de gestão coletiva da organização do trabalho, à medida que evita o uso de estratégias defensivas ou de descompensação psicopatológica.

Por fim, o questionamento do modelo prescrito e sua influência na produção, demonstrando que a gestão coletiva da organização do trabalho permite a transformação do sofrimento ou o prazer e possibilita o engajamento do trabalhador na atividade sem maiores prejuízos à sua saúde mental. Para Lancman e Heloani (2004) aprender e compreender as relações de trabalho exige mais do que uma simples observação, mas, sobretudo, exige uma escuta voltada a quem executa o trabalho, pois este implica relações subjetivas evidentes que precisam ser desvendadas.

2.3 Pesquisas brasileiras em psicodinâmica do trabalho

Os estudos em psicodinâmica do trabalho realizados no Brasil contemplam as pesquisas em diversas profissões a exemplo de Assis e Macêdo (2010) que estudaram o trabalho de músicos de uma Banda de Blues. Neste estudo, os autores constataram que as atividades relacionadas à música requer que os músicos realizem atividades que vão além de tocar músicas, perfazendo jornadas duplas de trabalho, contudo recebem pouco reconhecimento social e financeiro tendo que recorrer a outros tipos de trabalhos para se manterem financeiramente.

Lancman, Sznelwar, Uchida e Tuacek (2007) estudaram o trabalho de agentes de trânsito e puderam constatar que estes trabalhadores convivem com a violência no exercício do seu trabalho como brigas, agressões, xingamentos, assaltos e descasos em relação ao trabalho, o que causa situações de forte impacto na saúde mental.

Mota, Tanure e Carvalho Neto (2008) identificaram em seus estudos com executivos, relatos predominantes de insatisfação, infelicidade e quadros de estresse, nervosismo, ímpetos de raiva, irritabilidade fácil e ansiedade. O estudo permitiu revelar que os executivos vivem em permanente tensão e têm dificuldades para relaxar, dadas às pressões sofridas no seu trabalho.

Santos (2008) pode constatar em seu estudo com bailarinos profissionais de uma companhia de dança que, embora se trate de um trabalho artístico, eles se sentem insatisfeitos com o trabalho repetitivo e com sua atuação limitada. A autora constatou também que estes trabalhadores estão sujeitos a riscos constantes de acidentes de trabalho sendo que o índice de machucados é alto e que, além do cansaço físico, eles

estão sujeitos a desgastes emocionais e dificuldade de se desligarem do trabalho enquanto não estão trabalhando. Como estratégias defensivas, a autora constatou que os bailarinos tendem a negar a dor e se apoiarem na cumplicidade com os colegas.

Morrone (2001) desenvolveu seu estudo com trabalhadores informais de uma feira de importados e identificou uma maior predominância de vivências de prazer por parte do grupo de trabalhadores pesquisado em decorrência da maior autonomia em organizar o seu trabalho e de planejar e executar as suas atividades.

Quadro 5: Estudos em psicodinâmica do trabalho realizados no Brasil, baseado em levantamento bibliográfico realizado pelo autor em periódicos da Capes no período ente os anos de 2010 e 2012.

Autores	Temas	Profissões
Torres e Abrahão (2003)	A atividade de teleatendimento: uma análise das fontes de prazer e sofrimento no trabalho.	Operadores de Telemarketing
Traesel e Merlho (2009)	A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de enfermagem.	Enfermeiros
Resende e Mendes (2004)	A sobrevivência como estratégia para suportar o sofrimento no trabalho bancário.	Bancários
Tomazini (2009)	As vivências dos trabalhadores de um Shopping Center em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica.	Trabalhadores de um Shopping Center
Abrahão e Torres (2004)	Entre a organização do trabalho e o sofrimento: o papel de mediação da atividade.	Operadores de uma Central de Atendimento
Da Cunha e Vieira (2009)	Entre o bordado e a renda: condições de trabalho e saúde das labirinteadoras de Juarez Távora/Paraíba.	Bordadeiras
Mota, Tanure e Carvalho Neto (2008)	Estresse e sofrimento no trabalho dos executivos.	Executivos
Santos Júnior, Mendes e Araujo (2009)	Experiência em Clínica do Trabalho com Bancários Adoecidos por Ler/ Dort.	Bancários
Lancman e Jardim (2004)	O impacto da organização do trabalho na saúde mental: um estudo em psicodinâmica do trabalho.	Técnicos de Controle de Tráfego
Silva e Vieira (2008)	O processo de trabalho do militar estadual e a saúde mental.	Policiais Militares
Assis e Macêdo (2010)	O trabalho de músicos de uma banda de blues sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho.	Músicos
Martins e Robazzi (2009)	O trabalho do enfermeiro em unidade de terapia intensiva: sentimentos de sofrimento.	Enfermeiros
Santos (2008)	O trabalho dos bailarinos profissionais de uma companhia de dança contemporânea: uma perspectiva psicodinâmica.	Bailarinos
Lancman, Sznelwar, Uchida e	O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito.	Agentes de Trânsito

Tuacek (2007)		
Da Silva e Merlo (2007)	Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas.	Psicólogos
Smeha e Ferreira (2008)	Prazer e sofrimento docente nos processos de inclusão escolar.	Docentes
Scolari, Costa e Mazzilli (2009)	Prazer e sofrimento entre os trabalhadores de Call Center.	Operadores de <i>Call Center</i>
Martins, Robazzi, Bobroff (2010)	Prazer e sofrimento no trabalho da equipe de enfermagem: reflexão à luz da psicodinâmica Dejouriana.	Enfermeiros
Moraes (2005)	Prazer e sofrimento no trabalho docente: estudo com professoras de ensino fundamental em processo de formação superior.	Docentes
Bottega e Merlo (2010)	Prazer e sofrimento no trabalho dos educadores sociais com adolescentes em situação de rua.	Educadores Sociais
Gui (2002)	Prazer e sofrimento no trabalho: representações sociais de profissionais de recursos humanos.	Profissionais de Recursos Humanos
Gutierrez e Ciampone (2006)	Profissionais de enfermagem frente ao processo de morte em unidades de terapia intensiva.	Enfermeiros
Lancman, Ghirardi, Castro e Tuacek (2009)	Repercussões da violência na saúde mental de trabalhadores do Programa Saúde da Família.	Médicos, Enfermeiros, Auxiliares de enfermagem e Agente comunitário de saúde
Sznelwar e Uchida (2004)	Ser auxiliar de enfermagem: um olhar da psicodinâmica do trabalho.	Auxiliares de enfermagem
Nunes e Lins (2009)	Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho.	Servidores públicos federais
Ferreira e Mendes (2001)	“Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho.	Atendentes
Morrone (2001)	“Só para não ficar desempregado” – resignificando o sofrimento psíquico no trabalho: estudo com trabalhadores em atividades informais.	Trabalhadores informais
Antloga e Mendes (2009)	Sufrimento e adoecimento dos vendedores de uma empresa de material de construção	Vendedores
Barros e Mendes (2003)	Sufrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil.	Operários da construção civil
Sá e Azevedo (2010)	Subjetividade e gestão: explorando as articulações psicossociais no trabalho gerencial e no trabalho em saúde.	Gestores do serviço de saúde

Fonte: Elaborado pelo autor com base em um levantamento bibliográfico não sistemático (2010).

Os temas predominantes encontrados nos estudos acima citados foram: Vivências de prazer e sofrimento no trabalho; Dinâmica do reconhecimento; Estratégias de enfrentamento e Saúde mental do trabalhador. Em quase na totalidade dos estudos, foram realizados estudos de caso envolvendo pesquisas qualitativas e tendo como abordagem teórico metodológica, a psicodinâmica do trabalho e a ergonomia.

Constatou-se que os temas exploram diversas profissões. Contudo o trabalho de empreendedores formais ainda não foi abordado, o que dá uma maior originalidade a este estudo.

Assim, os estudos realizados por pesquisadores brasileiros com fundamentação teórica e metodológica na psicodinâmica do trabalho, tem se consolidado em um amplo campo de pesquisa, e intervenção e contribuindo para aumentar as discussões sobre a relação entre trabalho e saúde que, por sua vez, contribuem para dar sustentação na análise desta pesquisa.

CAPÍTULO III

DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O presente trabalho foi desenvolvido tendo como corrente de estudo teórico metodológica, a clínica psicodinâmica do trabalho baseada em Dejours (1993, 1997 e 1999) com a aplicação da técnica de Análise de Núcleos de Sentidos – ANS, validada por Mendes (2007) com o objetivo de dar maior compreensão aos aspectos psicológicos mobilizados nas relações e organização do trabalho dos empreendedores, a partir de uma queixa de um dos empreendedores referente ao seu trabalho, por meio da análise clínica do trabalho. Trata-se de um estudo de caso, com abordagem qualitativa, voltado para a compreensão dos processos subjetivos e intersubjetivos de um grupo de empreendedores que, embora atuando em organizações distintas, pertencem a uma mesma categoria profissional e vivenciam contextos de trabalho semelhantes ao se considerar um contexto social amplo que supera os limites organizacionais.

3.1 Tipo de estudo

Trata-se de um estudo de caráter descritivo e exploratório feito a partir das categorias sugeridas pela psicodinâmica do trabalho, compreendendo os efeitos da organização e das relações de trabalho sobre a saúde física e mental dos empreendedores que atuam de maneira formal. Como instrumento de coleta de dados utilizou-se de entrevistas semiestruturadas, tendo como suporte teórico metodológico, a psicodinâmica do trabalho criada na década de 1980 por Christophe Dejours.

Esta dissertação tem como objetivo realizar uma intervenção em clínica do trabalho a partir da compreensão das vivências de um grupo de empreendedores em relação ao seu trabalho, tendo como abordagem a psicodinâmica do trabalho.

3.2 Constituição do coletivo de pesquisa

O coletivo de pesquisa foi formado por 8 (oito) empreendedores formais bem sucedidos que se dispuseram livremente a participarem da pesquisa. Todos do sexo masculino e que iniciaram livremente os seus respectivos negócios e atuam ativamente na gestão dos mesmos. Como estratégias de aproximação do coletivo de pesquisa, conforme proposto por Mendes e Araújo (2011), o pesquisador participou de encontros

formais e informais dentro e fora dos seus respectivos ambientes de trabalho, que ocorreram previamente à construção e a análise da demanda. Pode-se constatar, desta forma, que as vivências dos participantes se assemelham, o que permitiu considerar que, embora pertençam a organizações de trabalho distintas, as situações e os contextos de trabalho vivenciados por cada um dos empreendedores se assemelham, a exemplo das queixas desses empreendedores, dentre outras, em obter mão de obra qualificada que contribuam com o negócio, a pesada carga tributária imposta pelo governo, as cobranças e pressões por parte dos clientes e a alta carga tributária que lhes são impostas.

Todos os participantes concordaram que as sessões fossem gravadas e leram e assinaram o termo de consentimento para participação como entrevistado desta pesquisa.

A seguir são apresentados os perfis de cada um dos participantes. Para efeito de preservação da identidade dos empreendedores o seus nomes, foram substituídos pelos códigos: I-1, A-2, G-3, C-4, F-5, C-6, R-7 e J-8.

Quadro 6: Perfil dos participantes do coletivo de pesquisa

<p>Participante - I-1:</p> <p>O participante I-1, tem 46 anos e é casado, possui formação superior em Odontologia e titulação de mestre, atua como empreendedor no segmento de clínica radiológica há 17 anos, sendo proprietário de duas empresas e possuindo 3 sócios e 7 funcionários. Atuou em empresa privada durante 17 anos como professor. Optou pela carreira de empreendedor primeiramente por oportunidade e também por necessidade.</p>
<p>Participante - A-2:</p> <p>O participante A-2, tem 32 anos e é casado, possui formação superior em Tecnologia em Gestão Comercial, atua como empreendedor no segmento de cursos na área de investimentos há 2 anos, sendo proprietário de uma empresa e possuindo 1 sócio e 1 funcionário celetista, os demais funcionários que possui, são professores contratados como prestadores de serviços. Atuou em empresa privada de grande porte durante 10 anos. Optou pela carreira de empreendedor por oportunidade.</p>
<p>Participante - G-3:</p> <p>O participante G-3, tem 40 anos e é divorciado, possui formação superior em arquitetura, atua como empreendedor no segmento gráfico há 2 anos, sendo proprietário de duas empresas, possui 2 sócios e 5 funcionários. Atuou em empresa</p>

privada multinacional durante 20 anos. Optou pela carreira de empreendedor por oportunidade.

Participante C-4:

O participante C-4, tem 39 anos e é casado, possui formação superior em Engenharia Civil e Engenharia Eletrônica, atua como empreendedor nos segmentos de prestação de serviços de limpeza, vestuário e perfumaria há 8 anos, sendo proprietário de 3 empresas e possuindo 3 sócios e 63 funcionários. Atuou em empresa privada de grande porte durante 10 anos. Optou pela carreira de empreendedor primeiramente por oportunidade e também por necessidade.

Participante F-5

O participante F-5, tem 31 anos e é solteiro, possui formação superior em Turismo e Hotelaria, atua como empreendedor no segmento de restaurante há 6 anos, sendo proprietário de três empresas e possuindo 3 sócios e 60 funcionários. Atuou em empresa privada multinacional durante 3 meses. Optou pela carreira de empreendedor por oportunidade e vontade de crescimento profissional.

Participante C-6

O participante C-6, tem 49 anos e é casado, possui formação superior em Economia e MBA em Gestão Empresarial, Liderança e Desenvolvimento Organizacional, atua como empreendedor no segmento de consultoria organizacional há 18 anos, sendo proprietário de 1 empresa, não possui sócio e possui 2 funcionários. Atuou em empresa privada de grande porte nos setores bancários, indústria e comércio. Optou pela carreira de empreendedor por oportunidade.

Participante R-7

O participante R-7, tem 52 anos e é casado, possui formação superior em Administração e Mestrado em Gestão de Agronegócios, atua como empreendedor no segmento de tecnologia de gestão e construção civil há 25 anos, sendo proprietário de duas empresas no setor de tecnologia de gestão possuindo 4 sócios e 5 funcionários e também sócio de uma empresa S/A de construção civil com 60 associados. Atuou em empresa do setor público durante 7 anos. Optou pela carreira de empreendedor por oportunidade e por sentir vontade de constituir o seu próprio negócio.

Participante J-8

O participante J-8, tem 62 anos e é casado, possui formação superior em

Administração, atua como empreendedor no segmento de cursos de formação de líderes há 20 anos, sendo proprietário de uma empresa e possuindo 1 sócio e 4 funcionários. Atuou em empresa privada multinacional durante 10 anos. Optou pela carreira de empreendedor por oportunidade e descontentamento com o emprego anterior.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

3.3 Procedimentos para realização da clínica do trabalho

Para Dejours (2000), o método preconizado em Psicodinâmica do Trabalho é construído a partir de uma série de etapas que servem de norteadores para o trabalho de campo, são eles: a construção do estudo pela pré-enquête, a enquête, validação e refutação, validação ampliada e análise dos resultados. Para Mendes (2011) a escuta do sofrimento implica desvelar as defesas e traçar os caminhos da mobilização subjetiva por meio da circulação da palavra no coletivo. Para tanto, a autora apresenta os seguintes dispositivos para orientar a análise clínica: a demanda; a elaboração e perelaboração; a construção de laços; a interpretação e a formação.

Heloani e Lancman (2004) afirmam que, apesar dessas etapas serem fundamentais para o alcance dos objetivos propostos pela psicodinâmica do trabalho, cada pesquisa e cada situação de trabalho é peculiar e envolvem algumas adaptações, que, no entanto, não comprometem a integridade do método. Os autores complementam que a estratégia e os procedimentos metodológicos utilizados no processo de construção de um trabalho científico em psicodinâmica do trabalho dependem da natureza do problema que se deseja estudar. Os autores entendem que cada enquête e cada situação de trabalho são peculiares e envolverá algumas adaptações, que, no entanto, não devem comprometer a integridade do método.

3.4 Local, data e horários das sessões

As sessões coletivas ocorreram sempre no mesmo local dentro da empresa de um dos participantes. As datas foram definidas considerando a disponibilidade dos participantes e as sessões ocorreram regularmente, uma vez por semana nos dias 17/11, 23/11, 29/11 e 06/12 de 2011, todas no período da manhã entre às 9 e às 12 horas. O ambiente possibilitou um excelente nível de conforto e privacidade aos participantes

que se sentiram à vontade para se expressarem. O clima das sessões foi marcado pelos sentimentos de coleguismo e confiança, contribuindo ainda mais para o envolvimento dos participantes nas sessões.

3.5 Número de sessões

Foram realizadas 4 sessões com duração aproximada de 3 horas cada, sendo um total aproximado de 12 horas. O número de sessões foi adequado à proposta deste trabalho e considerado satisfatório pelos participantes do coletivo de pesquisa, tendo sido possível explorar profundamente todos os três eixos proposto pela Análise Clínica do Trabalho – ACT validado por Mendes e Araújo (2011).

3.6 Constituição do coletivo de supervisão

O coletivo de supervisão foi formado por pesquisadores do grupo de pesquisa do programa de pós-graduação *stricto sensu* em Psicologia da PUC-GO sob a coordenação da professora Dra. Kátia Barbosa Macêdo.

3.7 Condução das sessões

As sessões foram conduzidas pelo pesquisador deste trabalho sempre com a colaboração de um segundo pesquisador do grupo ao final de cada sessão foi realizada uma reunião entre os pesquisadores para discussão e elaboração do diário de campo.

As seguintes questões, elaboradas considerando os eixos e suas respectivas categorias propostas pela psicodinâmica, foram utilizadas:

Quadro 7: Questões utilizadas na condução das sessões

Eixos	Questões norteadoras
Eixo 1 – Organização do trabalho: - Conteúdo das tarefas; - Normas e controles; - Relações sócioprofissionais; - Comunicação; - Modos de gestão; - Condições de trabalho.	- Como é a sua rotina de trabalho? - As condições de trabalho (horário, equipamentos, iluminação, mobiliário...) são adequadas para o desempenho das suas tarefas? - Como são as relações sócioprofissionais no seu contexto de trabalho? - Qual o modo como suportam e enfrentam os obstáculos referentes às:

	<p>a) normas e controle;</p> <p>b) estilos de gestão;</p> <p>c) processo de comunicação?</p> <p>Quais são as dificuldades para a realização das tarefas?</p> <p>Quais foram as soluções desenvolvidas?</p>
<p>Eixo 2 - Mobilização subjetiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inteligência prática; - Espaço de discussão; - Cooperação; - Reconhecimento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existe alguma maneira, que acredita ser pessoal, de desenvolver seu trabalho, que mesmo fugindo ao planejado, é o que possibilita dar conta das suas atividades? - Os trabalhadores cooperam uns com os outros no enfrentamento das dificuldades do cotidiano de trabalho? - As discussões sobre os problemas enfrentados ocorrem? Se sim, como ocorrem (formal ou informal, produtiva e frequente...)? - Como sentem a liberdade e a autonomia na execução das suas tarefas? - O reconhecimento pelo trabalho se faz presente? Por quem? - Referente ao trabalho, o que gera sofrimento?
<p>Eixo 3 - Sofrimento, defesas e patologias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sofrimento criativo; - Sofrimento patogênico; - Defesas (mecanismos e modos de manifestação); - Tipos de patologias; - Danos físicos e psicossociais. 	<ul style="list-style-type: none"> - Qual o significado do seu trabalho para você? - O seu trabalho é importante, para quem? - O que você mais gosta no seu trabalho? - O que no seu trabalho lhe proporciona prazer? - O que no seu trabalho te faz ter vivências de sofrimento? - O que é mais difícil suportar no seu trabalho? - Já sentiu algum sintoma físico decorrente das situações de trabalho? - O trabalho traz implicações para sua vida social, sua convivência com amigos e familiares?

Elaborado pelo autor (2011)

Ao início de cada sessão com o coletivo de pesquisa os pesquisadores retomavam as questões da sessão anterior e as anotações do diário de campo dando espaço para novas deliberações dos participantes e em seguida era dado prosseguimento ao trabalho. Todas as sessões foram filmadas e depois transcritas e para auxiliar na análise dos conteúdos das filmagens e das transcrições, foram realizadas discussões com o coletivo de supervisão e consideradas todas as interpretações.

3.8 Validação e confiabilidade da pesquisa

Para dar maior validade e confiabilidade na análise dos dados da pesquisa, foi realizada a triangulação de dados pelo coletivo de supervisão a fim de levantar as percepções e análises do caso e realçar ou invalidar os resultados.

3.9 A proposta da clínica psicodinâmica do trabalho: os procedimentos da teoria à execução.

Para Dejours (1993), o método de pesquisa em psicodinâmica do trabalho é inteiramente original pautado nos princípios da pesquisa-ação, intitulada “clínica do trabalho” e tendo sofrido adaptações a partir do seu primeiro ensaio publicado em 1980 e consolidando mais tarde como método científico a partir da publicação na França em 1988 da coletânea sob o título *“Plaisir et souffrance dans le travail”* – seminário interdisciplinar de psicopatologia do trabalho. Como particularidade deste método tem-se o fato de não se valer de questionários, recorrendo, para tanto, à escuta realizada em grupo com trabalhadores, em um mesmo contexto de trabalho.

Segundo o autor a psicodinâmica do trabalho tem por objeto os processos intersubjetivos que torna possível a gestão social das interpretações do trabalho pelos sujeitos, sendo portando a subjetividade dos trabalhadores o próprio objeto da psicodinâmica do trabalho.

Para Molinier (2003), a pesquisa em psicodinâmica do trabalho é a análise dos processos psíquicos mobilizados pelo encontro entre o sujeito e as imposições geradas pelos processos de trabalho.

Nas nossas pesquisas, nós procuramos elucidar os sofrimentos gerados pelo trabalho, as defesas construídas para tornar este sofrimento tolerável, as distorções da cooperação e da comunicação que resultam dessas defesas, enfim as formas de descompensações específicas que aparecem quando estas defesas não são eficazes (MOLINIER 2003, p. 43).

Para Mendes (2000), o acesso ao estudo dessa subjetividade se dá basicamente por meio da palavra, mais precisamente pela relação entre a palavra do trabalhador e a escuta do pesquisador, permitindo ao sujeito que fala sobre seu trabalho uma clarificação de seu comportamento, colaborando assim para a mudança da sua percepção a respeito da situação vivida. Nessa perspectiva, deve-se considerar como princípio metodológico fundamental a escuta e interpretação da fala, partindo do pressuposto de que pela palavra o trabalhador pode tornar visível o invisível, ou seja, da visibilidade a subjetividade e a intersubjetividade e, conseqüentemente, descobrir o oculto e o desconhecido sobre suas relações com o contexto de trabalho no momento em que é permitido pensar junto com o pesquisador as suas experiências. “É a tradução do real pela escuta e pela fala, é tornar as situações de trabalho inteligíveis” (Mendes 2007, p. 65).

A metodologia de pesquisa da psicodinâmica do trabalho está apoiada na epistemologia das ciências históricas e hermenêuticas, que recorre à técnica da interpretação, sendo o seu objetivo a elaboração da vivência do sofrimento no trabalho à medida que permite desvendar a vivência subjetiva dos sujeitos em relação à organização do trabalho; perceber aquilo que, na organização do trabalho, é fonte de pressões, de dificuldades, de desafios passíveis de ocasionar sofrimento, mas também de prazer (ROSSI 2010, p. 113).

Para Lancman e Jardim (2004), compreender as relações de trabalho exige mais do que a simples observação. Exige, sobretudo, uma escuta voltada para quem executa o trabalho, pois este implica em relações subjetivas menos evidentes e que precisam ser desvendadas.

3.9.1 A análise clínica do trabalho

Segundo Dejours (1999), a psicodinâmica do trabalho é antes de tudo uma clínica, tendo sido apoiada nas contribuições da abordagem clínica de Louis Le Guillant

(1984), tomando como ponto de partida as situações concretas vivenciadas pelo trabalhador em seu ambiente de trabalho. Para Lancman e Uchida (2003), a clínica do trabalho busca desenvolver o campo da saúde mental no trabalho, partindo do trabalho de campo e se deslocando e retornando constantemente a ele. A clínica do trabalho, portanto, visa intervir em situações concretas de trabalho, compreender os processos psíquicos envolvidos e formular avanços teóricos e metodológicos reproduzíveis a outros contextos.

Para Mendes (2007), a pesquisa em psicodinâmica do trabalho, está intrinsecamente relacionada à clínica do trabalho e é no processo da escuta e de fala, em especial da fala coletiva, que torna possível o acesso ao invisível, ou seja, as mediações que ocorrem entre o sujeito e as situações reais do trabalho.

Para Mendes (2000), o objetivo da pesquisa em clínica do trabalho é a escuta do sofrimento, a elaboração e a perlaboração, que levam o trabalhador a recuperar sua capacidade de pensar e de agir, resgatando a sua emancipação enquanto sujeito. Essa ação sobre a organização do trabalho é um movimento que permite a expansão da subjetividade e, desse modo, contribui para uma nova perspectiva diante do real. Por isso, Mendes (2007) reforça que a ética deve ser imperativa na pesquisa com essa abordagem, considerando esse papel mobilizador e revelador da fala, particularmente das contradições, do invisível e das mediações particulares a determinados contextos de trabalho.

A clínica do trabalho é um modo de colocar o trabalho em análise, é um processo de revelação e tradução dos seus aspectos visíveis e invisíveis, que expressam uma dinâmica particular, inserida numa intersubjetividade própria a cada contexto, e que permite o acesso aos processos de subjetivação, às vivências de prazer-sofrimento, às mediações e ao processo saúde-adoecimento (MENDES 2007, p. 65).

Dejours (1993) propõe o exercício da reflexão coletiva, que supõe, mais que uma discussão em conjunto, mas uma ação que visa à apropriação de uma inteligibilidade comum, regida pela intercompreensão de acordos e normas o que permite a produção de novas regras de trabalho e do *metier*. Nesse sentido, é necessária a criação de um espaço público de deliberação, onde as pessoas possam falar e se escutar para que a transformação da organização do trabalho ocorra. A confrontação de opiniões sobre o trabalho dá sentido de desenvolver a capacidade das pessoas pensarem

individual e/ou coletivamente. Para o autor, a confrontação de opiniões se constitui na matéria prima para a apropriação da subjetividade dos trabalhadores.

O que eu experimento, na intersubjetividade, não é o que o outro experimenta, mas aquilo que ele me faz experimentar. Aí que aparece uma espécie de paradoxo, uma vez que entender o outro implica num primeiro momento estar atento com aquilo que acontece com si mesmo (MOLINIER 2003, pág. 43).

Para Dejours (1994), a escuta proposta é realizada de forma coletiva, por meio de um processo de reflexão com um conjunto de trabalhadores. Somente a partir da reflexão sobre o próprio fazer que o indivíduo é capaz de se reapropriar da realidade de seu trabalho gerando a mobilização necessária para impulsionar as mudanças e tornar esse trabalho mais saudável.

Segundo o autor, a psicodinâmica do trabalho recorre à técnica da interpretação, sendo através da linguagem o meio de objetivação do vivenciado subjetivo da situação de trabalho estudado, o que permite dar visibilidade para os conflitos, o sofrimento e o prazer que emergem em situação de trabalho.

Para dar fundamento teórico e metodológico, o Dejours (1999) se apoia na teoria da ação comunicacional de Habermas. Para o autor, é no agir comunicacional que se busca, por meio da intercompreensão, tornar visíveis as razões, a racionalidade, o sentido do trabalho, a problemática vivida pelos trabalhadores para realizar sua atividade e o porquê ou para quê eles buscam respostas para si próprios e para os outros trabalhadores e demais níveis hierárquicos. Compreender as racionalidades das ações de um sujeito com essas características significa pôr a difícil questão da interpretação com todas as consequências possíveis: “seu estatuto, sua verdade, sua validação, sua verificação” (DEJOURS 1999c, p. 207).

Para Heloani e Lancman (2004), a proposta dejouriana caracteriza-se como uma abordagem crítica e qualitativa do tema subjetividade e trabalho que, conforme conduzida, assume as feições dos estudos de caso ou da pesquisa ação. Os autores argumentam que tal perspectiva propicia a ampliação do espaço público de deliberação e de participação dos trabalhadores sobre os processos de trabalho. Sendo assim, favorece a produção de acordos e compromissos negociados, assim como a transformação dos aspectos patogênicos da organização do trabalho. Dejours (1999)

esclarece que o trabalho é, também, uma ação, mas dependendo de como está organizado, ele impede o indivíduo de pensar a racionalidade dessa ação, o que gera, ao mesmo tempo, uma limitação na capacidade de se pensar.

Para os autores, a proposta apresentada por Dejours (1999) trata-se de uma abordagem pluridimensional e valoriza a interdisciplinaridade da pesquisa e o seu caráter eminentemente qualitativo. Segundo Dejours (1999), a psicodinâmica do trabalho não recai no diagnóstico de doenças ocupacionais, mas nas experiências e vivências dos trabalhadores sobre seus cotidianos laborais e suas situações de adoecimento, influenciados pelos conhecimentos produzidos pelas ciências sociais e pela psicanálise. O autor defende, então, que “a pesquisa é, também, uma ação, e a investigação é, também, uma prática (ou melhor, uma práxis)”. A ação em Psicodinâmica do Trabalho é ligada à ideia da ampliação do espaço público de deliberação e há uma maior mobilização dos trabalhadores para que eles mesmos possam operacionalizar mudanças.

Assim, a ampliação do espaço público de discussão, possibilita a transformação de compreensões individuais em reflexões coletivas a partir dos comentários verbais e da elaboração do que foi vivido no trabalho. O desenvolvimento do espaço de discussão é verificado a partir da construção realizada no grupo, de tal forma que a palavra tenha autenticidade e seja possível construir, coletivamente, possibilidades de superação das situações adversas. Assim, para Lancman e Uchida (2003), se o trabalhador é capaz de pensar o trabalho, de elaborar essa experiência ao falar, de simbolizar o pensamento e chegar a uma interpretação, ele tem a possibilidade de negociar, de buscar um novo sentido partilhado, de transformar e fazer a organização do trabalho evoluir.

A construção do espaço público pelo coletivo do trabalho passa, necessariamente pela aprendizagem da escuta e da fala do trabalhador, configura um privilegiado instrumento de pesquisa e intervenção sendo que permite aos trabalhadores a tomarem consciência dos processos vivenciados no trabalho, modificando a relação subjetiva dos trabalhadores com seu próprio trabalho. Segundo Silva e Heloani (2007), trata-se de um processo complexo, cheio de conflitos, discussões, confrontos, deliberações e arbitragens entre as diversas pessoas constituindo em um verdadeiro trabalho de elaboração coletiva sobre a natureza da subjetividade individual e coletiva na organização do trabalho, fazendo com que a inteligência deliberativa esteja voltada para a ação permitindo que ocorram rearranjos na organização prescrita do trabalho de modo a estabelecer, colaboração, compromisso e respeito às novas regras.

Mendes (2011) conclui, então, que a clínica do trabalho promove o lugar da autonomia, criação e negociação e permite a construção de estratégias saudáveis para mediar o sofrimento, ressignificá-lo e transformá-lo em vivência de prazer. Assim, a clínica do trabalho permite a expansão da subjetividade, e desse modo, contribui para uma nova perspectiva diante do real do trabalho.

3.9.2 A configuração da demanda em clínica do trabalho

Para Dejours (2004), a pesquisa em psicodinâmica do trabalho deve partir de uma “demanda” originada do próprio coletivo dos trabalhadores. Contudo a falta de uma demanda prévia, não representa um obstáculo intransponível, na medida em que sejam respeitadas as necessidades e os interesses dos trabalhadores (MERLO e BOTTEGA 2010 p. 267).

Para Mendes e Araújo (2011), a solicitação, que expressa uma demanda, pode ser de um grupo de trabalhadores, de uma instituição e/ou dos pesquisadores interessados em determinado trabalho. Os autores complementam que para que a demanda seja construída é preciso que o pesquisador participe de vários encontros formais e informais, reuniões, palestras de sensibilização e observações, criando, desse modo, estratégias de aproximação do coletivo de pesquisa.

Neste estudo, uma adaptação na composição da demanda se fez necessária, sendo que, a formação do coletivo de pesquisa se deu por empreendedores não pertencentes a uma mesma organização de trabalho. Tal adaptação foi necessária devido ao fato da pesquisa ser, até certo ponto, “inovadora” em se tratando de uma categoria de trabalhadores que estão à frente das organizações criadas por eles mesmos, assim a aproximação com os pares só seria possível se existissem sócios ou por empreendedores de outras organizações. A demanda foi então mobilizada pelo pesquisador sensibilizado a partir da queixa de um dos empreendedores participantes quanto às suas angústias e estresse ocasionadas pela sua dificuldade em gerir o seu negócio, sendo que os demais empreendedores se mobilizaram voluntariamente e sem nenhuma restrição a partir do convite feito pessoalmente pelo pesquisador.

O que se fez foi configurar a demanda em conjunto com os trabalhadores pesquisados e, por fim, a realização de uma intervenção no contexto do trabalho, como proposto pela clínica do trabalho, a partir da mobilização dos participantes em seus respectivos negócios e contextos de trabalho. Para tanto ouve o empenho por parte do

pesquisador de utilizar estratégias de aproximação dos participantes por meio de encontros formais e informais dentro e fora dos seus respectivos ambientes de trabalho, que ocorreram previamente à construção e a análise da demanda, conforme proposto por Mendes e Araújo (2011), tendo como objetivo conhecer, com certa profundidade, os respectivos negócios de cada um dos participantes nas questões referentes à: organização e relações de trabalho, ramo de atuação, perfil da clientela e contexto econômico, bem como das características individuais dos participantes como: formação profissional, história de vida pessoal e estilo de liderança.

3.10 Técnica de análise de dados

Este estudo considera as condições e procedimentos para fazer a clínica do trabalho, propostas por Mendes e Araújo (2011) que se inspiraram em Dejours (1987) e nos estudos empíricos realizados pela equipe de pesquisadores, orientada por Ana Magnólia Mendes no Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do trabalho da UnB - Universidade de Brasília. Os autores propõem dez condições interdependentes, dinâmicas, não cronológicas e evolutivas para a condução da clínica psicodinâmica que estão relatadas no quadro a seguir:

Quadro 8: Condições para se realizar clínica do trabalho

Condições Metodológicas	Procedimentos
1. Organização da pesquisa:	<ul style="list-style-type: none"> - Análise da demanda; - Definição do local, datas e horários das sessões; - Definição do número de sessões; - Constituição do coletivo de supervisão; - Definição dos critérios de elaboração do diário de campo; - Discussão sobre a análise documental pelo coletivo de supervisão; - Planejamento da condução das sessões.
2. Construção e análise da demanda:	<ul style="list-style-type: none"> - Participação em encontros formais e informais com o coletivo de pesquisa e sensibilização dos mesmos; - Análise da demanda; - Apresentação da proposta de trabalho ao grupo ressaltando o foco de interesse em psicodinâmica do trabalho;
3. Instituição das regras de	<ul style="list-style-type: none"> - Constatação do caráter ético da pesquisa para o

conduta do coletivo de pesquisa e do coletivo de supervisão:	coletivo de supervisão e para o coletivo de pesquisa.
4. Constituição do espaço da fala e da escuta:	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelecimento de laços de confiança, solidariedade e afetividade ao coletivo de pesquisa; - Investigação do significado da fala; - Observação dos gestos, das posturas, dos tons de voz; - Interpretação dos manifestos nos referenciais teóricos em psicodinâmica do trabalho; - Deliberações do coletivo de pesquisa.
5. Estruturação do memorial:	- Reunião do coletivo de pesquisa no final de cada sessão para discussão e elaboração do memorial com base nas falas, nas manifestações de silêncio, nas metáforas e manifestações afetivas dos trabalhadores com base nas interpretações do coletivo de supervisão.
6. Restituição e deliberação:	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciar cada sessão retomando o tema da sessão anterior e restituindo o memorial estruturado pelo coletivo de pesquisa; - Exploração das defesas manifestadas pelo coletivo de pesquisa; - Abrir espaço para deliberações do coletivo de pesquisa verificando se a fala foi compreendida e bem sucedida.
7. Diário de campo e registro dos dados:	<ul style="list-style-type: none"> - Gravação em áudio e vídeo das sessões a partir da aceitação do coletivo de pesquisa; - Elaboração do memorial de cada sessão; - Elaboração do diário de campo.
8. Supervisão:	<ul style="list-style-type: none"> - Tratamento do registro de dados e do diário de campo pelo coletivo de supervisão; - Discussão, compreensão e interpretação das falas.
9. Apresentação dos relatos:	- Elaboração do relatório final seguindo os passos: Introdução; Objetivos; Estrutura das atividades de capacitação realizadas e Relato dos resultados com base nas etapas da Análise Clínica do Trabalho – ACT.
10. Avaliação:	<ul style="list-style-type: none"> - Realização de entrevistas coletivas com o coletivo de pesquisa uma vez por mês e/ou três meses após a intervenção finalizada. - Na entrevista coletiva de avaliação, devem ser destituídas as mobilizações ocorridas através desse espaço, o engajamento dos participantes nos projetos para a mudança das situações de trabalho, a análise da voz pronunciada dos trabalhadores como uma

	consideração fundamental no planejamento das prescrições e a condução e manutenção do espaço de fala após a saída do pesquisador externo (Mendes 2011, pág. 75).
--	--

Elaborado pelo autor com base em Mendes e Araújo (2011)

Os resultados são apresentados com base na Análise Clínica do Trabalho – ACT. Para Mendes e Araújo (2011), a Análise Clínica do Trabalho – ACT, é uma técnica para organizar o material coletado nas sessões coletivas tendo como base a qualidade e o significado do discurso do coletivo de trabalho. Para a aplicação desta técnica os autores propõem que sejam analisados o conteúdo das verbalizações, as contradições e os paradoxos da linguagem, bem como as ocultações, as negações de percepção as invenções, as reações às falhas e à fuga do tema principal. A aplicação da técnica se dá em três etapas conforme o quadro a seguir:

Quadro 9: Etapas para a Análise Clínica do Trabalho - ACT

Etapas da para a ACT	Detalhamento
Etapa I: Apresentação dos dispositivos para a prática clínica	Apresentação dos resultados referentes à análise da demanda, do processo de elaboração e perlaboração, da construção de laços afetivos, da interpretação e relação entre o clínico e o coletivo de trabalhadores.
Etapa II Análise da Psicodinâmica do trabalho	Estruturação das unidades de análise fomentada pelas transcrições das sessões ou registros das falas organizadas em três eixos: Eixo I: Organização do trabalho: - Conteúdo das tarefas; - Normas e controles; - Tempo e ritmos; - Relações socioprofissionais; - Comunicação; - Modos de gestão. Eixo II: Mobilização subjetiva: - Inteligência prática; - Espaço de discussão; - Cooperação; - Reconhecimento. Eixo III: Sofrimento, defesas e patologias: - Sofrimento criativo;

	<ul style="list-style-type: none"> - Sofrimento patogênico; - Defesas; - Tipos de patologias; - Danos físicos e psicossociais.
Etapa III: Análise clínica da mobilização do coletivo de trabalho	Articulação entre as duas etapas anteriores analisando cada uma das dimensões da organização do trabalho em relação ao sofrimento, as defesas, as patologias e a mobilização subjetiva.

Elaborado pelo autor com base em Mendes e Araújo, 2011, p. 76-78.

As gravações em áudio e vídeo das sessões depois de transcritas constituem no material para a interpretação dos relatos do coletivo de pesquisa. Para tanto, foi utilizada neste estudo a técnica de Análise dos Núcleos de Sentidos – ANS, validada por Mendes (2007) que, segundo a autora, trata-se de uma técnica adaptada a partir da técnica de análise de conteúdo categorial, desenvolvida por Bardin (1977). O quadro a seguir ilustra um exemplo de ANS extraído de Mendes (2007).

Quadro 10: Exemplo de ANS extraído de Mendes (2007)

<p>Núcleo de sentido: “É a única coisa que sei fazer...”</p> <p>Definição: <i>o trabalhador gosta do trabalho que realiza. Trabalha em um ramo que sempre sonhou. Demonstra desejo de estar sempre no ambiente de trabalho e de permanecer no ramo profissional. Ter o próprio negócio e ser responsável pelo sucesso alcançado são fatores de realização e de avaliação do trabalho como compensador e prazeroso. Além disto, o trabalho faz com que se sinta útil, dignificado, vitorioso, orgulhoso do próprio desempenho na vida. É a única atividade que sabe fazer.</i></p> <p>Verbalizações:</p> <p>“Olha, nesse ramo de celular, acessórios e eletrônicos, eu gosto de trabalhar muito nisso, apesar de que o lucro é muito baixo, é muito pouco, eu gosto de trabalhar. Se for mudar para um produto que eu ganha 100%, 50%, tenha um lucro maior, eu não consigo. O meu negócio é celular.”</p> <p>“Para quem veio para Brasília e tinha o sonho de ser comerciante, entende? Tenho essa loja aqui ... a gente já está neste ramo certo, tem os clientes.”</p> <p>“Eu me sinto bem demais em trabalhar aqui. Até minha filha no fim de semana eu trago para cá, que ela também adora, então... É bom, eu adoro ficar trabalhando aqui. É a única coisa que eu sei fazer, é isso.”</p>
--

Elaborado pelo autor, extraído de Mendes 2007, pág. 73-74.

Para Mendes (2007), a ANS consiste no desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso. A autora completa que trata-se de uma técnica de análise de textos produzidos pela comunicação oral e/ou escrita.

Para dar maior embasamento metodológico para o tratamento dos dados, foram seguidas as condições e fases sugeridas por Bardin (2002), compreendidas em descrição ou preparação do material, a inferência ou dedução e a interpretação. Para Bardin (2002), o tratamento dos dados baseia-se em operações de desmembramento do texto em unidades, ou seja, descobrir os diferentes núcleos de sentido que constituem a comunicação, e posteriormente, realizar o seu reagrupamento em classes ou categorias. O quadro a seguir apresenta o detalhamento das condições e fases sugeridas por Bardin (2002)

Quadro 11: Condições e fases sugeridas por Bardin (2002)

Pré-análise:	<ul style="list-style-type: none"> - Leitura flutuante do texto; - Escolha dos documentos (relatos transcritos); - Formulação das hipóteses e objetivos - Referenciação dos índices; - Elaboração dos indicadores de frequência.
Desmembramento do texto em unidades:	<ul style="list-style-type: none"> - Descobrir os diferentes núcleos de sentido; - Reagrupamento em classes ou categorias.
Exploração do material:	<ul style="list-style-type: none"> - Recortes em unidades de contexto e de registro (codificação); - Categorização (exclusão mútua, homogeneidade, pertinência, objetividade e fidelidade).
Tratamento e inferência à interpretação:	<ul style="list-style-type: none"> - Análise reflexiva; - Observações individuais e gerais.

Elaborado pelo autor, baseado em Bardin, 2002.

Tais condições e fases propostas por Bardin (2002), bem como as etapas de Análise Clínica do Trabalho – ACT, propostas por Mendes e Araújo (2011), foram seguidas durante as etapas de coleta e de análise dos dados, permitindo assim dar maior rigor científico à pesquisa.

A apresentação da análise e discussão dos resultados que compreendem o capítulo a seguir, segue o exemplo da Análise dos Núcleos de Sentidos – ANS de Mendes (2007), buscando a refurtação dos dados com o embasamento teórico da psicodinâmica do trabalho e com o levantamento bibliográfico realizado pelo autor com base em estudos de outros autores.

CAPÍTULO IV

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Organização da pesquisa

A organização desta pesquisa foi realizada seguindo as condições para realização da clínica do trabalho proposta por Mendes e Araújo (2011). Para tanto, foi realizado uma análise da demanda dos empreendedores, a escolha do local, data e horários das sessões, bem como o número de sessões. Na sequência foi constituído o coletivo de supervisão bem como o seu preparo, a definição dos critérios de elaboração do diário de campo e o planejamento da condução das sessões. A análise dos dados baseou-se nas etapas da Análise Clínica do Trabalho – ACT de Mendes e Araújo (2011), sendo, portanto, estruturada em três eixos: Eixo I – Organização do trabalho, Eixo II – Mobilização subjetiva e Eixo III – Sofrimento, defesas e patologias. A apresentação dos resultados segue a técnica de Análise de Núcleo de Sentido – ANS validada por Mendes 2007.

Para evitar repetições entorno do sentido de cada núcleo, optou-se por selecionar e apresentar apenas as verbalizações mais marcantes no conteúdo da pesquisa, assim, outras verbalizações com o mesmo sentido partidas do coletivo de pesquisa e que apresentaram igual teor, não foram apresentadas, porém tomou-se o cuidado de considerar todas as unidades identificadas pelo pesquisador.

Realizou-se após a Análise de Núcleo de Sentido, a discussão dos resultados dos três eixos, debatendo as análises realizadas neste estudo com o referencial teórico apresentado e com as pesquisas e constatações de outros autores que tratam do tema empreendedor e da abordagem da psicodinâmica do trabalho. A discussão da análise dos Núcleos de Sentido encontra-se no final da apresentação de cada um dos eixos de modo a facilitar a compreensão dos mesmos.

4.2 Apresentação dos resultados da pesquisa

A tabela a seguir apresenta a frequência das citações referentes a cada unidade de análise dentro dos seus respectivos eixo e revelam as unidades que os empreendedores mais se interessaram em discutir durante as sessões.

Tabela 6: Frequência das unidades de análise

Eixos	Unidades de Análise	Frequência	Porcentagem
Eixo 1 - Organização do trabalho	Conteúdo das tarefas	97	41,8%
	Normas e controles	21	9,0%
	Tempo e ritmos	8	3,4%
	Relações socioprofissionais	45	19,5%
	Comunicação	22	9,5%
	Modos de gestão	39	16,8%
Sub Total		232	100%
Eixo 2 - Mobilização subjetiva	Significado do trabalho	22	24,5%
	Vivências de prazer	21	23,3%
	Liberdade e autonomia	17	18,9%
	Reconhecimento	11	12,2%
	Cooperação	14	15,6%
	Espaço de discussão	5	5,5%
Sub Total		90	100%
Eixo 3 - Sofrimento, defesas e patologias.	Sofrimento criativo	13	21,7%
	Sofrimento patogênico	22	36,6%
	Defesas	7	11,7%
	Tipos de patologias	18	30,0%
Sub Total		60	100%
Total		382	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

A análise dos eixos sugeridos pela Análise Clínica do Trabalho - ACT, tendo como referência as frequências das unidades de análise que emergiram na pesquisa e apresentadas no quadro anterior e que, por sua vez, foram fomentadas pelas transcrições das falas dos empreendedores, revelam que:

Considerando os eixos em geral, as unidades de análise que apresentaram maior número absoluto de citações foram nesta ordem: conteúdo das tarefas (97 citações), relações sócio profissionais (45 citações), modos de gestão (39 citações), comunicação (22 citações), significado do trabalho (22 citações), sofrimento patogênico (22 citações), normas e controles (21 citações), vivências de prazer (21 citações), tipos de patologias

(18 citações), liberdade e autonomia (17 citações), cooperação (14 citações), sofrimento criativo (13 citações), reconhecimento (11 citações), tempos e ritmos (8 citações), defesas (7 citações), espaço de discussão (5 citações).

No que se refere à organização do trabalho, o conteúdo das tarefas (41,8%) somadas com as relações sócioprofissionais (19,5%) compreendem a maioria das citações feitas pelos empreendedores quanto ao eixo organização do trabalho totalizando 61,3% do total referente a este eixo. Pode-se observar, também, que a unidade de análise referente a modos de gestão (16,8%) também tiveram uma frequência relativamente alta se comparada com as demais unidades de análise dentro do mesmo eixo organização do trabalho.

As demais unidades: normas e controles (9,0%), tempo e ritmos (3,4%) e comunicação (9,5%), compreendem a menor parcela das citações feitas pelo grupo de empreendedores que participaram desta pesquisa, compreendendo em 21,9% do total das unidades analisadas dentro do eixo organização do trabalho.

Quanto ao eixo mobilização subjetivas, o significado do trabalho (24,5%) somado com as vivências de prazer (23,3%) e a liberdade e autonomia (18,9%) representam a maior parcela deste eixo totalizando 66,70% das citações.

As unidades de reconhecimento (12,2%) e cooperação (15,6%), juntas, compreendem 27% do total e a unidade espaço de discussão (5,5%) apresentou a menor frequência das citações dos empreendedores que participaram desta pesquisa.

Por fim, quanto ao eixo sofrimento, defesas e patologias, a soma das unidades sofrimento patológico (36,6%) com os tipos de patologias (30,0%) representam a maioria das citações deste eixo (66,6%). A unidade sofrimento criativo (21,7%) também apresentou uma frequência relevante, enquanto que as defesas (11,7%) apresentaram a menor frequência das unidades de análise deste eixo.

Em números absolutos, identificou-se que o eixo sofrimento, defesas e patologias apresentaram o menor número de citações se comparado com os dois outros eixos, totalizando 60 citações. Tendo, portanto, a predominância do eixo de organização do trabalho com o maior número de citações em um total de 232 citações, seguida pelo eixo mobilização subjetiva em um total de 90 citações.

Os dados demonstram que, para o grupo de empreendedores que participaram da pesquisa, existe uma maior frequência de vivências de prazer no trabalho referenciadas pelo eixo mobilização subjetiva, compreendendo um total de 90 citações, em comparação com as vivências de sofrimento no trabalho referenciadas pelo eixo

sofrimento, defesas e patologias que, por sua vez, compreende um total de 60 citações. Conclui-se que 67% das vivências dos empreendedores em relação ao seu trabalho estão relacionadas a alguma forma de prazer e que 33% das mesmas estão relacionadas a alguma forma de sofrimento decorrente da organização e das relações de trabalho.

O fato da unidade de análise referente ao espaço de discussão ter-se apresentado com a menor quantidade de citações, pode estar relacionada ao fato do grupo de empreendedores que participaram do coletivo de pesquisa, pertencerem a organizações distintas, contudo, o espaço de discussão coletivo no caso dos empreendedores, ainda se apresenta em reuniões com os sócios e com outros empreendedores mais próximos. Um fato interessante é que, para eles, as associações de empresários que hipoteticamente possibilitaria a instituição de espaço de discussão entre os empresários, não alcança tal objetivo na percepção dos empreendedores participantes desta pesquisa.

A seguir são apresentadas as análises das categorias apresentadas na análise de conteúdo organizadas pelos eixos e suas respectivas unidades de análise, sendo: Eixo 1 – Conteúdo das tarefas; Eixo 2 – Mobilização subjetiva e Eixo 3 – Sofrimento, defesas e patologias. Ao final da análise de cada um dos três eixos, realizou-se a discussão dos resultados, debatendo com o referencial teórico e com as pesquisas e constatações de outros autores que tratam do tema empreendedor.

4.2.1 – Análise do Eixo 1 – Organização do trabalho

4.2.1.1 Análise do conteúdo das tarefas

Tabela 7: Frequência de unidade de análise – conteúdo das tarefas

Unidade de Análise – Conteúdo das tarefas	Categorias apresentadas	Frequência	Porcentagem
	Flexibilidade do trabalho - “ <i>A caminhada é cheia de problemas!</i> ”.	6	6,2%
	Lidar com burocracia do governo - “ <i>O governo é o seu patrão te coloca pra trabalhar</i> ”; “ <i>Não deixo de passar stress por ser honesto</i> ”.	45	46,4%
	Mercado de mão-de-obra - “ <i>Eu sofro muito por mão-de-obra qualificada</i> ”.	40	41,2%
	Lidar com incertezas - “ <i>Tenho uma rotina de surpresas todo dia</i> ”.	6	6,2%
	Total	97	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

Núcleo de sentido: “*Tenho uma rotina de surpresas todo dia*”

Definição: Os empreendedores alegam não terem uma rotina de trabalho definida sendo o seu dia de trabalho marcado por surpresas, o que lhes exigem uma preparação diária. Mesmo que tentem planejar o seu trabalho, sempre tem um imprevisto que acaba atrapalhando a programação. Em geral, possuem uma agenda diária cheia de compromissos, porém eles possuem o poder de fazer modificações nas suas atividades e nos seus horários, sua rotina acaba sendo de preparação. Os empreendedores reconhecem que no seu trabalho nem sempre o que é previsto é o real.

Verbalizações:

“Tenho uma rotina de surpresas todo dia, então acho que minha rotina ela acaba sendo de preparação, todo dia é dia de preparação.” F-5

“Rotina acho que a gente não tem! Por mais que a gente tenta planejar, planeja, planeja, planeja... e sempre tem um imprevisto que acaba atrapalhando um ou outro planejamento.” A-2

Núcleo de sentido: *"O governo é o seu patrão te coloca pra trabalhar"*

Definição: Os empreendedores têm o governo como dificultador do seu trabalho, isso requer que eles desprendam tempo e esforço para compreender a burocracia imposta pelo governo. O governo é tido como um “patrão”, “maior sócio” e “covarde” que recebe o dinheiro, mas que não dá o retorno esperado pelo o que é pago.

Verbalizações:

“[...] Vou lá no passado quando a gente vai abrir uma empresa não só no dia a dia , quando a gente abre a empresa questão burocrática, tributação, parece que tem uma mão não deixando você caminhar, emperrando.” C-4

“O governo é o seu patrão te coloca pra trabalhar e só quer o bom "o dinheiro".” F-5

“O governo é o maior sócio, majoritário sempre. A tributação do Brasil é covarde, trabalho um terço do ano pra pagar pro governo.” A-2

“A arrecadação quando ela é benéfica, quando você tem benefícios dessa arrecadação é ótimo” A-2

Núcleo de sentido: *"Não deixo de passar stress por ser honesto"*

Definição: Os empreendedores mesmo que agindo honestamente estão sujeitos à fiscalização propinqua e despreparada e se sentem inconformados em terem que provar que não estão fazendo errado.

Verbalizações:

“Outra coisa que incomoda é a fiscalização, voltando no abrir da empresa, quem aqui tem experiência, você tem, vigilância sanitária é uma loucura por que geralmente se o

cara vem fiscalizar o restaurante ele não entende nada de restaurante, pelo menos a experiência que eu tenho a lei serve pra ser cumprida, mas existem algumas coisas que são específicas de cada profissão e o fiscal não sabe relevar e interpretar determinada situação.” I-1

“Quando vem fiscalização, empresa correta que paga tudo em dia você não deixa de passar stress por ser honesto por que hoje tem fiscalização propineira enquanto eles não acharem, enquanto não forçarem, não forjarem alguma coisa, então começa por ai sem atitude de governo, sem nada. C-4

Núcleo de sentido: “*Eu sofro muito por mão-de-obra qualificada*”

Definição: As questões relacionadas ao mercado de mão de obra como questões técnicas específicas de cada negócio, disponibilidade/falta de mão de obra, a falta de qualificação, alta rotatividade e do nível cultural dos funcionários são vivenciadas pelos empreendedores como uma grande dificuldade. Obter mão-de-obra qualificada, que compreenda a visão do empreendedor e estejam comprometidos com o negócio é uma grande dificuldade e que lhes causa irritação.

Verbalizações:

"A rotatividade é bastante alta principalmente quando você ta começando, [...] por que no começo da empresa geralmente é um pouco bagunçada, assim, não sabe como vai ser se vai dar certo, às pessoas às vezes, não querem fazer nenhuma aposta e os que fazem são um pouco aventureiros, procuram abertura de empresa pra poder barganhar alguma coisa a mais.” F-5

“Mão de obra qualificada até onde sei na minha área é muito difícil né. Vejo outros empresários reclamando de mão de obra também. Mão de obra qualificada ta difícil, o pessoal quer ser bem remunerado, mas não quer se doar o suficiente pra ser bem remunerado.” A-2

“Dificuldade do dia a dia na empresa é mão de obra qualificada, o grande problema é que as pessoas

normalmente não fazem tudo que elas devem fazer, então é cultural.” I-1

“Eu sofro muito por mão de obra qualificada [...]” C-4

Núcleo de sentido: “*A caminhada é cheia de problemas!*”

Definição: Os empreendedores estão sujeitos ao fracasso e têm de lidar com adversidades e incertezas como períodos sazonais em que a margem de lucro é reduzida e períodos de entre safra que podem comprometer o fornecimento de matéria-prima.

Verbalizações:

“Aí quando fracassa, você tem que levantar de novo, não é verdade, rever o plano. A gente sabe que nem tudo dá certo. A caminhada é cheia de problemas!” R-7

“Então a gente enfrenta alguns problemas tipo a safra, a gente tem alguns períodos de entre-safra igual a carne agora costuma aumentar, não posso chegar no cardápio a carne subiu vinte por cento, não posso subir, chegar de hoje pra amanhã e aumentar vinte por cento.” F-5

“Vivo no fio da navalha o tempo todo, faz vinte anos sem eu saber se no mês que vem vai ter dinheiro e graças há Deus todo mês eu tenho, esse é o lado gostoso ao mesmo tempo que é estressante e muito divertido é por que você pega esse pique. Se não der, dá sim.” J-8

4.2.1.2 Análise das normas e controles

Tabela 8: Frequência de unidade de análise – normas e controles

Unidade de Análise – Normas e controles	Categorias apresentadas	Frequência	Porcentagem
	Planejamento - “ <i>Tem um padrão de qualidade</i> ”.	2	9,5%
	Exigências do cliente - “ <i>O cliente é seu chefe</i> ”.	13	61,9%
	Cobrança dos funcionários - “ <i>A cobrança dos funcionários é mais natural</i> ”.	6	28,6%
	Total	21	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

Núcleo de sentido: “*Tem um padrão de qualidade*”

Definição: Os empreendedores buscam estabelecer planos e mecanismos de controles que os norteiam para o alcance das metas e dos padrões de qualidade dos produtos e serviços que entregam aos clientes. Contudo, isso se dá de forma nem sempre formalizada e reconhecem que, por mais que tentam fazer do jeito deles, eles nem sempre conseguem.

Verbalizações:

“A gente trabalha às vezes num determinado serviço, que nós temos que entregar pro cliente, e a gente tem um padrão de qualidade a gente não pode deixar cair, então a gente precisa ter alguns mecanismos desde a parte de planejamento do trabalho, até também do controle da execução, então há uma necessidade de ter uma eficácia neste trabalho.”C-6

“Por mais que você acha que vai fazer do jeito que você quer nem sempre você consegue também fazer do jeito que você quer, você encontra outros, principalmente porque você abraça tudo, tem o tempo curto.” F-5

Núcleo de sentido: *“O cliente é seu chefe”*

Definição: Os empreendedores consideram as exigências dos clientes como compromissos a serem cumpridos sem o qual não é possível obterem sucesso no seu trabalho. Reconhecem que dependem do cliente e necessitam estar sempre negociando e renegociando o tempo todo e, com isso, sentem que não trabalham com total liberdade, mas acreditam ter maior liberdade para colocar dentro da empresa mais do seu jeito.

Verbalizações:

“A cobrança do cliente é muito grande, você tem que estar sempre negociando, renegociando o tempo todo, então não trabalhamos com liberdade.” C-6

“Qualquer erro perco meu cliente, o cliente fala mal pra outro, todo restaurante sobrevive muito disso, rotatividade e cliente assíduo, a gente depende muito desse cliente ele que vai fazer a propaganda.” F-5

Núcleo de sentido: *“A cobrança dos funcionários é mais natural”*

Definição: Os empreendedores, além dos clientes, também se sentem constantemente cobrados pelos seus funcionários e relacionam o desempenho do funcionário ao seu próprio desempenho. Concluem que não trabalham com liberdade devido às exigências não só dos clientes, mas também dos funcionários.

Verbalizações:

“Eu sinto é dos clientes tanto dos funcionários, eles cobram e acabam exigindo né? Você tá comprometido então o funcionário vai tá, então os funcionários cobram e os clientes cobram.” F-5

“Engraçado isso, mas é verdade, no meu caso é assim também e mais, diria que a cobrança dos funcionários é mais natural tá interagindo o tempo todo.” C-6

4.2.1.3 Análise do tempo e ritmos

Tabela 9: Frequência de unidade de análise – tempo e ritmos

Unidade de Análise – Tempo e ritmos	Categorias apresentadas	Frequência	Porcentagem
	Sobrecarga de trabalho - “Durmo pensando no trabalho”.	8	100%
	Total	8	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

Núcleo de sentido: “Durmo pensando no trabalho”

Definição: Os empreendedores são autogestores e multifuncionais, não se limitam a uma jornada de trabalho como os demais funcionários, constantemente levam trabalho para casa e realizam atividades inclusive aos finais de semana, alegam trabalhar mais que os próprios funcionários, contudo eles afirmam não se sentirem sobrecarregados e não reclamam do trabalho como eles observam que os seus funcionários fazem.

Verbalizações:

“Durmo pensando no trabalho, escrevendo para o trabalho, no computador alguma coisa, celular, Ipad, começo a organizar deitado na cama o que é para o outro dia.” R-7

“Eu acho que o empreendedor já é o contrário, ele já trabalha mais do que um funcionário poderia trabalhar, então ele acha que fazendo isso o funcionário também teria que fazer dedicar mais e ser multifuncional. Por ser multifuncional então você acaba perdendo tempo, tendo dificuldade de realiza algumas coisas.” F-5

“Você acumula outras que coisas talvez fossem coisas mais simples de resolver e poxa não é nada e eu não to dando conta de resolve e to tentando reverter essa situação.” F-5

“Eu deixo de fazer um pouco o social para fazer o trabalho. Principalmente porque eu trabalho grande parte dele é à noite.” F-5

4.2.1.4 Análise das relações sócioprofissionais

Tabela 10: Frequência de unidade de análise – relações sócioprofissionais

Unidade de Análise – Relações sócioprofissionais	Categorias apresentadas	Frequência	Porcentagem
	Funcionários/Equipe - <i>“O meu próprio desempenho como empresário é também o desempenho da minha equipe”</i>	21	46,7%
	Clientes - <i>“Tem que ter um limite de até aonde vai o direito que o cliente tem”.</i>	7	15,5%
	Associações/Entidades de Apoio - <i>“As associações são muito desorganizadas”.</i>	5	11,1%
	Sócios - <i>“Tem que combinar”.</i>	5	11,1%
	Parceiros – <i>“O mais enriquecedor mesmo é com os parceiros e com os clientes”.</i>	3	6,7%
	Família - <i>“Nos momentos difíceis a família é o que você mais precisa”.</i>	3	6,7%
	Fornecedores – <i>“A gente acaba amadurecendo e sendo mais flexível com funcionários e fornecedores”.</i>	1	2,2%
	Total	45	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

Núcleo de sentido: *“O meu próprio desempenho como empresário é também o desempenho da minha equipe”*

Definição: Os empreendedores dependem do desempenho dos seus funcionários para alcançarem os seus objetivos, porém muitas vezes enfrentam uma incompatibilidade entre os interesses dos funcionários e os seus próprios interesses, fazendo com que o empreendedor tenha que fazer uso de mecanismos de controle para manterem os funcionários produtivos. Em alguns casos o empreendedor acaba realizando a tarefa que não foi cumprida pelo funcionário o que lhe causa dificuldades. Alegam que trabalhar com pessoas é um desafio a ser superado e que por isso nem sempre conseguem fazer do jeito que eles querem. Acreditam que se os funcionários não se sentirem e agirem como donos da empresa eles não conseguem prosperar. Para o empreendedor mais jovem dos participantes da pesquisa o fato de ser jovem é um agravante para conseguir o respeito da equipe.

Verbalizações:

“Por mais que você acha que vai fazer do jeito que você quer nem sempre você consegue, principalmente porque você abraça tudo, tem o tempo curto, você acha que o funcionário da empresa vai dedicar igual você dedica, e não é bem assim.” F-5

“Então eu acho que no caso do funcionário se não tiver vigiando, pra executar tarefa sempre é mais difícil, sempre tem que ta em cima [...], então até falo assim “é o olho do dono que engorda a vaca” não adianta eu ficar aqui brigando com vocês e ta querendo que vocês executem uma tarefa eu viro as costas e vocês não executam, se todo mundo não se sentir dono da empresa cada funcionário ela não vai conseguir prosperar.” F-5

“O problema é quando recebe e não tem retorno ai começa a malandragem: - vou pegar seguro desemprego pra pagar isso aqui pra sobrar mais, hoje vou levar um atestado fazer extra em outro lugar pra ganhar mais, vou fazer isso.” C-6

“O meu próprio desempenho como empresário é também o desempenho da minha equipe, então, assim tanto na realização das tarefas, encontro dificuldades em mim e encontro dificuldades na equipe.” C-6

Núcleo de sentido: *“Tem que ter um limite de até aonde vai o direito que o cliente tem”*

Definição: O relacionamento com os clientes é marcado pelo equilíbrio entre as exigências dos clientes e a capacidade de entrega da empresa. Nem sempre a empresa consegue entregar o que o cliente quer, porém há um esforço por parte do empreendedor para tentar manter o padrão dos produtos e serviços oferecidos e satisfazer o cliente.

Verbalizações:

“A gente tem que ter um limite de até aonde vai o direito que o cliente tem e até onde a empresa pode ir, porque se a gente for atender tudo que o cliente quer a gente quebra porque as pessoas sempre querem o mais barato, o mais rápido pra ontem e melhor, o melhor a gente consegue, mas ai nem sempre todas as coisas juntas ao mesmo tempo.” I-1

Núcleo de sentido: *“Sinto refém do funcionário”*

Definição: Os empreendedores lidam com situações conflituosas resultantes de direitos dos empregados que eles próprios não têm, como é o caso do seguro desemprego, do registro na carteira de trabalho e das obrigações trabalhistas. Acrescentam que as leis trabalhistas são ultrapassadas e que acabam por atrapalhar o seu trabalho. Em muitos casos eles percebem que os funcionários utilizam de má fé e ainda assim são amparados pelas leis trabalhistas. Os empreendedores acabam se sentindo reféns dos próprios funcionários e sofrendo as consequências.

Verbalizações:

“Sinto refém do funcionário também, ele pede pra você mandar ele embora e se eu mandar eu sou o prejudicado se eu não mandar ele vai me prejudicar mais ainda, vai comprometer minha empresa. Essa semana mesmo eu tive um caso de um chefe de cozinha que estava saindo tal, saiu e ai ele pegou e passou pro um funcionário vou sair pra resolver um negócio ai ele colocou sal no prato, muito sal mesmo pra prejudicar o restaurante, então se você não faz o que ele quer piora sua situação, então eu assumo o prejuízo, você é o certo eu sou o errado, então sempre fica

essa situação. [...] O duro é isso, como que vai provar que ele fez de má fé?” F-5

“Tem essa também. Mesmo quando quer sair fica fazendo corpo mole esperando você mandar ele embora.” A-2

“O funcionário sabe que se ele não receber, entra na justiça e também pode ganhar muito mais, o empresário não, ele não recebe.” F-5

“O funcionário pode ficar doente, ele pode ter férias, ele tem décimo terceiro.” A-2

Núcleo de sentido: “*As associações são muito desorganizadas*”

Definição: Os empreendedores relatam a necessidade de uma melhor atuação das associações e expressão suas insatisfações pelo fato de que elas não têm contribuído com o desenvolvimento das empresas. Eles atribuem o problema à falta de divulgação sobre o que as associações têm para oferecer aos empreendedores e ao fato existirem interesses individuais dos empresários que estão à frente das associações.

Verbalizações:

“Há algum tempo pra cá tenho ouvido falar de SEBRAE, de Acieg, de Aje, ninguém falou destas entidades que cuidam de empresas, por que ninguém disse?” I-1

“As associações, são muito desorganizadas, ta melhorando, as pessoas buscam associações por interesse.” F-5

Núcleo de sentido: “*Tem que combinar*”

Definição: Os empreendedores buscam se relacionar de forma amigável com os seus sócios para manter um equilíbrio no seu trabalho. Alegam que é necessário combinar e dividir as tarefas entre os sócios para que a sociedade possa prosperar, porém nem sempre ter um sócio ajuda no seu trabalho. Consideram também que as relações com cliente, fornecedores e parceiros contribuem para o seu amadurecimento, fazendo com que eles aprendam a escutar mais e se tornem mais flexíveis.

Verbalizações:

“Às vezes você acaba tendo que ter um equilíbrio maior com sócios, funcionários, com fornecedores pra você talvez pra conseguir realmente trabalhar mesmo e não

entrar em atrito e atrapalhar toda a operação, às vezes você tem que deixar mesmo sabendo que a pessoa tá errada, deixar errar fazer alguma coisa errada pra viver o resultado e depois poder corrigir.” F-5

“Voltando ao sócio que eu tenho, a primeira questão é de que tipo de sócio é sócio investidor ou é sócio participativo? E de novo, transparência e combinar sua função, essa é minha função e essa você tem que fazer, é sua função, se não gera um conflito.” I-1

Núcleo de sentido: *“Nos momentos difíceis a família é o que você mais precisa”*

Definição: Embora pouco citado pelos empreendedores, a família e os amigos servem de apoio para superar os momentos difíceis e até para ajudar no trabalho.

Verbalizações:

“É importante, nos momentos mais difíceis "a família" é onde você mais precisa você dar o apoio dá apoio mesmo, sustenta, e o seu emocional tá forte, pra enfrentar isso é a família, às vezes um parente, ou até mesmo a esposa os filhos, importante é isso.” C-6

“Se não tiver cooperação de amigo e família não tem como, isso independe se é empresa ou não é relação humana.” I-1

4.2.1.5 Análise da comunicação

Tabela 11: Frequência de unidade de análise – comunicação

Unidade de Análise – Comunicação	Categorias apresentadas	Frequência	Porcentagem
	Mecanismos de comunicação - “ <i>Gosto de reunir minha equipe na segunda pela manhã</i> ”.	13	59,0%
	Transmissão da mensagem - “ <i>Tem coisas que tem que mastigar muito</i> ”.	9	41,0%
	Total	22	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

Núcleo de sentido: “*Gosto de reunir minha equipe na segunda pela manhã*”

Definição: Os empreendedores necessitam comunicar constantemente com sua equipe para transmitir metas, definir prioridades, orientar na execução das tarefas, resolver problemas e debater questões da empresa. Consideram que a comunicação é muito importante para o andamento dos trabalhos e procuram facilitar o processo se colocando a disposição da sua equipe em tempo integral seja pessoalmente ou através de e-mail, celular e skype. As reuniões e treinamentos são os principais mecanismos de comunicação direta que são utilizados pelos empreendedores.

Verbalizações:

“Gosto de reunir minha equipe segunda de manhã para definir as prioridades.” C-6

“À vezes também requer debate, pra requer um debate pra ver se a pessoa vai construir aquilo ali, às vezes cinco minutinhos de palavras à gente encurta muita coisa.” C-6

“Deu dúvida, ou celular ou telefone de alguma maneira eles me acham, como é uma empresa pequena, como é a experiência de todos nós aqui, o acesso ao dono da empresa é extremamente fácil e rápido e não tem burocracia.” F-5

Núcleo de sentido: “Tem coisas que tem que mastigar muito”

Definição: Os empreendedores alegam sentirem dificuldades em transmitir o seu pensamento e fazer com que a equipe entenda a mensagem que eles estão tentando transmitir. Atribuem o problema a diferença cultural dos funcionários e a falta de tempo para fazer a comunicação correta de modo que os funcionários entendam o que eles querem.

Verbalizações:

“Agente vê a cosia pronta, e às vezes traduzir isso pra eles, exige da gente um cuidado, tempo, que nem sempre a gente tem esse tempo pra dedicar, tempo que precisa pra fazer a comunicação correta.” C-6

“Tem coisas que tem que mastigar muito mais na verdade tem que ser a escola, tem que ensinar de tudo, matemática, português pra aprender a falar com o cliente, geografia, sociologia [...] vai ter que fazer um trabalho com ele que já era pra ter feito quando estava estudando no ensino médio. Você começar falar para ele de outro país pra ele talvez uma coisa que ele nem aprendeu sobre aquele país na escola às vezes só alguma viu na televisão.” F-5

4.2.1.6 Análise dos modos de gestão

Tabela 12: Frequência de unidade de análise – modos de gestão

Unidade de Análise – Modos de gestão	Categorias apresentadas	Frequência	Porcentagem
	Falta de preparação - “ <i>Falta preparação do empresário</i> ”.	7	17,5%
	Estilo de gestão - “ <i>Acho que uma pessoa de fora tinha que me ajudar a definir meu estilo</i> ”.	28	70%
	Modelos de gestão - “ <i>Tenho a tendência de ser centralizador</i> ”; “ <i>O McDonald considera que toda pessoa é estúpida</i> ”.	5	12,5%
	Total	40	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

Núcleo de sentido: “*Falta preparação do empresário*”

Definição: Os empreendedores se sentem despreparados para lidar com a organização do trabalho e atribuem o problema às instituições de ensino que não fornecem a base correta para que eles possam desenvolver melhor o seu trabalho.

Verbalizações:

“Eu acho que a falta preparação do empresário, ta um pouco na forma que agente aprende na escola, a escola não te dá uma preparação pra você ser o que você quer.” F-5

“E hoje aqui uma crítica rasgada às universidades, instituições, porque hoje é uma colcha de retalho, uma gestão, por exemplo, que eles querem trazer aquela pessoa pra fazer uns tecnólogos que eu digo, ou então um curso cada vez mais segmentado, cada vez mais limitado, daqui a pouco agente sai de lá tendo uma noção daquilo, mas perde a noção do todo ele tá afunilando cada vez mais.” J-

8

Núcleo de sentido: *“Acho que uma pessoa de fora tinha que me ajudar a definir meu estilo”*

Definição: Os empreendedores demonstraram não conhecerem com clareza, qual é o seu estilo de gestão. Geralmente são perfeccionistas, centralizadores e individualistas. Contudo, os empreendedores se sentem na necessidade de receberem ajuda para identificarem o seu estilo de gestão. Em alguns casos eles se colocarem do lado dos seus funcionários, na tentativa de serem mais flexíveis e de escutarem mais a sua equipe, porém apresentam dificuldades para isso e se sentem receiosos quando o faz.

Verbalizações:

“Meu estilo claro eu não sei, acho que uma pessoa de fora tinha que ajudar a definir um pouco isso ai, aplico meu estilo tenho às vezes um pouco dificuldade [...] então eu estou sempre insatisfeito com o trabalho do outro e com o meu também, me acho um pouco perfeccionista, meu estilo assim sempre tem que melhorar, sempre tem que mudar, sou um pouco chato.” F-5

“Então você se põe também no lado do funcionário, e eu acho que consegue perceber também como anda os seus negócios, e ai você consegue organizar melhor, entender também melhor o funcionário.” F-5

“A liberdade é a tolerância ao erro e eles sabem os limites, até certo limite, a partir daquele limite ele não tem a liberdade pra isso, se ele ultrapassar o limite, ele está errado, dentro daquilo ele pode e tem flexibilidade. [...] nem nesse extremo autoritário nem extremo de deixar os funcionários tomarem as decisões.” I-1

Núcleo de sentido: *“Tenho a tendência de ser centralizador”*

Definição: Os empreendedores se sentem centralizadores por possuírem dificuldades em delegar tarefas e em confiar no funcionário, ficando sobrecarregado com atividades e ocasionando estresse. Contudo eles reconhecem que isso é um defeito mas possuem dificuldades em reverter esta questão, em alguns casos eles procuram a ajuda dos funcionários mas sempre

Verbalizações:

“Eu tenho um grande defeito, eu tenho a tendência muito grande a ser centralizador, então eu tenho dificuldade em delegar funções, eu tenho dificuldade em confiar em algum colaborador, então apesar de confiar muito nos instrutores [...] eu tenho muita dificuldade de passar [...] eu tenho uma gestão muito centralizadora, eu tento mudar isso mais tenho dificuldade muito grande em mudar, sei que é errado sei que isso me sobrecarrega, sei que isso me stressa, mas eu tenho dificuldade em fazer isso.” A-2

“O empreendedor de uma organização pequena ele não divide o trabalho com ninguém, ele cuida da fiscalização, ele cuida do recurso humano, das finanças, produção, ele joga no estratégico, operacional, uma dificuldade que stressa, que exige dele um conhecimento assim muito grande e, eu diria na minha visão um problema grave à medida que ele vai crescendo.” R-7

Núcleo de sentido: *“O McDonald considera que toda pessoa é estúpida”*

Definição: Para definirem os seus modelos de gestão, os empreendedores se baseiam em modelos de empresas multinacionais norte americanas como McDonald, Google e Xerox, citadas, pelos empreendedores durante as sessões, sendo estes modelos aprendidos ao longo de suas carreiras através das suas experiências profissionais, nas instituições de ensino e pela mídia e tidos por eles como exemplos de sucesso. Porém eles reconhecem possuir dificuldade em implementar nos seus próprios negócios o que eles aprenderam. Tal dificuldade pode ser explicada pelo fato desses modelos privilegiarem o trabalho prescrito em relação ao trabalho real com base em métodos de simplistas e desconsiderando a complexidade da organização e das relações de trabalho, conforme abordado pela psicodinâmica do trabalho.

Verbalizações:

“To procurando, métodos mais fáceis de aplicar, processos mais fáceis pra pros funcionários entenderem e de facilitar a administração [...] Então eu to fazendo um curso em São Paulo que a gente aprende muito isso ai a facilitar pra você

conseguir desenvolver [...] no curso usa bastante um termo que é usado no McDonalds que se chama “Kiss” palavra em inglês que tá escrito beijo tipo entrega de "mão beijada" já pro seu funcionário [...] o McDonald considera que toda pessoa é estúpida naquilo pra facilitar a comunicação vai ter que simplificar a comunicação, simplificar todos os processos.” F-5

“Eu acho que a Google é maravilhosa, tudo lá é bom, ninguém me fala o que é ruim lá, pelo menos não é aberto, não fui informado, nem li nada sobre isso.” I-1

“Trabalhei numa Xerox cinco anos, e numa outra multinacional mais quinze anos. Quando tento aplicar aquilo que eu fazia lá, porque ali tudo tinha que funcionar como um relógio, a parte organizacional, a parte da gestão, tudo que imagina tem que funcionar se não a empresa é comprometida. Abro o meu negócio, tento fazer o que eu sei que é necessário e ai não dá, não dá porque o tributário é fora de propósito, às exigências também nem se fala, a gente acaba entrando na enxurrada.” J-8

4.2.1.7 Discussão da análise do Eixo 1 – Organização do trabalho

Pode-se constatar que a rotina de trabalho do empreendedor se diferencia da maioria das profissões, dadas as incertezas vivenciadas por ele no cotidiano do seu trabalho e sendo caracterizada, portanto, como uma rotina de surpresas, que, por sua vez, requer dele uma maior capacidade de planejamento e flexibilidade na realização das suas atividades. A capacidade de fazer planos também foi identificada pelos autores Paiva Junior (2004), Guimarães e Siqueira (2010) e Machado (1999), para eles o empreendedor está fortemente relacionado à sua capacidade de planejamento, organização e liderança. Em geral, o empreendedor possui uma agenda diária cheia de compromissos o que remete a uma carga de trabalho intensa, contudo ele possui o poder de fazer modificações nas suas atividades e em seus horários, assim sua rotina acaba sendo de preparação.

Frese (2010) também identificou em seus estudos que os empreendedores são realizadores ativos e que fazem uso de planos conscientes ou não para poderem atuar em ambientes que envolvam altos níveis de riscos e incertezas, tendo, portanto, que lidar com exigências diversas e, geralmente conflitantes que os colocam numa situação de constante sensação de opressão, tendo que ser capaz de tomar decisões com rapidez, além disso, o empreendedor está sujeito a lidar com erros, reveses e barreiras e cumprir metas de curto e longo prazo.

Apesar do poder do empreendedor em planejar o seu próprio trabalho, o que lhe atribui uma maior flexibilidade de trabalho, ele nem sempre consegue estabelecer uma rotina de trabalho. Tal fato reforça a constatação de Dejours (2004) quanto às discrepâncias entre o que o autor chamou de “trabalho prescrito” que, por sua vez, abarca as diretrizes, normas e métodos formalizados e “trabalho real” que se constitui na situação concreta de trabalho. Para o autor, trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real, ou seja, entre o maquinal e o humano, assim trabalhar requer lidar com acontecimentos inesperados o que requer uma maior mobilização subjetiva do trabalhador e que implica na utilização de sua inteligência prática. Para Mendes e Facas (2011), assim como para a psicodinâmica do trabalho, a inteligência prática é um recurso utilizado não só para minimizar o sofrimento, mas também para transformá-lo em prazer.

A flexibilidade de trabalho também foi constatada nos estudos de Morrone (2001) com os trabalhadores informais de uma feira de importados. O autor identificou uma maior predominância de vivências de prazer por parte do grupo de trabalhadores pesquisado em decorrência da maior autonomia em organizar o seu trabalho e de planejar e executar as suas atividades.

A autonomia dos empreendedores também foi identificada nos estudos de De Vries (1985). Para o autor, os empreendedores não se enquadram em trabalhos repetitivos e rotineiros, eles são sujeitos orientados para a realização e gostam de assumir responsabilidades.

Assim, pode-se constatar que, mesmo vivenciando uma rotina de incertezas e tendo que lidar com o medo de tomar decisões arriscadas, o que remete a fontes de angústia e sofrimento, os empreendedores parecem compensar esse fato com o sentimento de liberdade ao poder planejar e flexibilizar as suas atividades. Tal constatação reforça o fato dos empreendedores fazerem uso da sua mobilização subjetiva que, para a psicodinâmica do trabalho, constitui-se em um modo de

ressignificação do sofrimento em que as contradições da organização do trabalho são transformadas em fonte de prazer pelo trabalhador. Por outro lado, a mobilização do empreendedor o coloca em confronto com o real do trabalho, o que lhe causa medo, angústia e ansiedade frente ao risco do insucesso.

Identificou-se que o empreendedor é, de certo modo, um autogestor e, em geral, se encarrega de realizar uma ampla quantidade de tarefas que vão desde a solução de um problema técnico à negociação com fornecedores e clientes. Sua jornada de trabalho não se limita as dos funcionários. Constantemente ele leva trabalho para casa e realiza atividades, inclusive aos finais de semana. Ao contrário do que se espera em razão de tal constatação, os empreendedores do grupo de pesquisa alegaram não se sentirem sobrecarregados.

O que se pode constatar é que o empreendedor faz uso de estratégias defensivas para suportar a sobrecarga de trabalho e não demonstrar fraqueza, especialmente diante dos seus funcionários, o que poderia ocasionar o enfraquecimento da mobilização do grupo e comprometer o sucesso da organização. Para Dejours (1999), as estratégias defensivas são, então, as reações construídas pelos trabalhadores para o enfrentamento e a proteção contra as situações de risco e o conseqüente do sofrimento no trabalho.

O autor explica que, para poder suportar o medo e as pressões inerentes ao trabalho, são construídas estratégias decorrentes dessas pressões, sendo estas importantes para manter o equilíbrio psíquico e favorecer a adaptação do sujeito às situações penosas que causam risco a sua saúde, no entanto, o uso de estratégias defensivas tende a mascarar o sofrimento psíquico do sujeito. Para Macêdo (2008), as estratégias podem funcionar como uma armadilha que insensibiliza aquilo que faz sofrer.

Quanto à organização do trabalho do empreendedor, constatou-se também certas particularidades no que se refere ao fato de ter que lidar com a pesada carga tributária e de se submeter à burocracia imposta pelo governo, particularidade esta não identificada em estudos de autores que fazem uso da abordagem da psicodinâmica do trabalho, mesmo em se tratando de profissões que se assemelham como é o caso do grupo de trabalhadores informais de uma feira de importados, estudado por Marrone (2001).

A burocracia imposta pelo governo pode ser comparada, dentro da psicodinâmica do trabalho, com o que Dejours (1980) chamou de “trabalho prescrito”. Para o autor, o “trabalho prescrito” constitui-se em normas, regras e procedimentos impostos pela organização do trabalho ao trabalhador e se diferencia do “trabalho real”,

compreendido como sendo o trabalho realizado na prática como produto da experiência, da criatividade e do saber fazer do trabalhador e que lhe permite dar conta das diversidades advindas do trabalho. Assim, para o empreendedor, o governo pode ser comparado a figura do chefe e que, por sua vez, possui o poder de estabelecer as regras e de manter o controle, além de aplicar penalidades caso se constate o descumprimento das normas instituídas.

Para Dejours (1999), o real do trabalho confronta o sujeito ao fracasso, gerando os sentimentos de impotência, irritação, ou ainda de decepção ou de esmorecimento. Assim, a impossibilidade de dedicar tempo e esforço para compreender e lidar com a burocracia do governo, eventualmente compromete a execução do trabalho do empreendedor, resultando em uma situação conflituosa que mobiliza a sua subjetividade, causando-lhe angústia e sofrimento, sendo estes sentimentos reforçados pelo medo de ser fragado descumprindo as normas e as leis impostas pelo governo. Para lidar com tal situação, o empreendedor tende a adotar um excesso de zelo em especial no que se refere a ação da fiscalização.

Outras adversidades vivenciadas pelo empreendedor podem ser constatadas nas suas tentativas em seguir os próprios planos e na grande preocupação em satisfazer as expectativas dos clientes, o que nem sempre é possível. Frese (2010) também pode constatar em seus estudos que, o empreendedor trabalha sobre metas e intenções com o propósito de garantir o sucesso do negócio.

A ausência de uma hierarquia superior no caso do empreendedor não o isenta, de certo modo, da total falta de obediência a normas e controle. O empreendedor estabelece planos e mecanismos de controles que norteiam o alcance das metas e dos padrões de qualidade dos produtos e serviços que entregam aos clientes, sendo responsável também por prover e organizar os recursos necessários ao alcance dos objetivos e metas organizacionais em geral definidas por ele próprio.

Assim, o empreendedor se sente controlado pelos seus clientes que exigem um padrão de desempenho e de qualidade compatíveis com as suas expectativas, e em alguns casos, até superiores aos padrões oferecidos pelo mercado e, também, pelas cobranças de seus próprios funcionários que esperam que o empreendedor tome as decisões corretas na condução da organização e associando o sucesso da organização ao sucesso do empreendedor.

Pode-se constatar que apesar do empreendedor possuir mais liberdade de atuação no desempenho do seu trabalho devido ao fato de estar a frente da gestão do seu

próprio negócio, ele não está isento de prescrições e controles. Condições impostas por elementos presentes no contexto externo à organização, como é o caso das imposições do governo e as exigências dos clientes, agravam ainda mais o contexto da organização do seu trabalho.

O mercado de mão de obra constitui-se também em mais um complicador no trabalho dos empreendedores formais, diferentemente dos que ocorre no caso dos trabalhadores informais analisados por Morrone (2001), onde se observa uma predominância dos próprios membros da família na atuação do negócio, o que não ocorre no caso dos empreendedores formais, estando estes mais dependentes do mercado de mão de obra.

Quanto às relações sócio profissionais, fazem parte do contexto de trabalho do empreendedor as relações com os funcionários, clientes, associações, entidades de apoio, parceiros, família e fornecedores.

Para Dejours (1980), trabalhar é uma relação social que envolve o confronto entre a subjetividade e o coletivo de trabalho, ou seja, a intersubjetividade e mobilizando relações de afeto. As relações com os funcionários, se bem sucedida, permite colocar em prática os planos organizacionais. Deste modo, o empreendedor depende de seus funcionários para alcançar os objetivos organizacionais, assim o sucesso do empreendedor está diretamente relacionado ao desempenho de seus funcionários.

As obrigações trabalhistas do país impostas ao empreendedor, resultam em expressiva desigualdade nas relações de trabalho entre empreendedor e funcionários e criam situações conflituosas as quais os empreendedores precisam lidar. Na visão dos empreendedores participantes do grupo de pesquisa, as leis trabalhistas do país são ultrapassadas e possibilitam que funcionários movidos pela má fé sejam amparados pelas mesmas, como é o caso de funcionários que preferem permanecer sem assinar a carteira de trabalho para se beneficiam do seguro desemprego ou que pedem para ser demitidos ou criam situações para tal com o intuito de receber o acerto de contas. Aos funcionários são garantidos, também, os direitos trabalhistas como férias, décimo terceiro salário e licenças remuneradas, o que não ocorre no caso dos empreendedores.

A comunicação com os seus funcionários se faz necessária para transmitir metas, definir prioridades, orientar na execução das tarefas, resolver problemas e debater questões da empresa. Contudo, o empreendedor nem sempre possui facilidade e

disponibilidade de tempo para se comunicar. A dificuldade na comunicação se agrava em decorrência da baixa qualificação da mão-de-obra e dos diferentes níveis culturais.

Juntamente com a comunicação, outra unidade de análise que chama a atenção é o modo de gestão. Ao que se refere aos empreendedores, esta unidade está relacionada à sua capacidade de atuar em seu ambiente de trabalho e de liderar as pessoas e que, por sua vez, volta-se para as suas experiências vividas ao longo de suas vidas. Os empreendedores que participaram desta pesquisa relataram possuírem dificuldades em aplicar nos seus negócios os modelos aprendidos durante a sua formação profissional nas universidades e nas experiências profissionais em empresas multinacionais como *McDonald*, *Google* e *Xerox*. Eles relataram não conhecerem com clareza o seu próprio estilo de gestão e que necessitam de ajuda para definir o modelo de gestão que melhor se enquadra a sua realidade. Tais dificuldades refletem nas suas relações com os seus funcionários e dificultam a comunicação com os mesmos.

Deste modo, lidar com os funcionários constitui em uma dificuldade vivenciada pelo empreendedor e que, por sua vez, é agravada pelas leis trabalhistas do país e pela sua dificuldade em estabelecer um modelo de gestão coerente e de se comunicar com os funcionários.

Para Fillion (2000), a organização criada pelo empreendedor é, na realidade, uma extrapolação de seu mundo subjetivo. Paulino e Rossi (2003) destacam que as competências do empreendedor como: saber trabalhar com pessoas, facilidade de comunicação e capacidade de suportar adversidades são fundamentais para o seu sucesso profissional. Assim o sucesso do seu trabalho passa a ser o sucesso da organização como um todo estando diretamente condicionado ao modelo de gestão adotado por ele.

Segundo Frese (2010), os empreendedores são realizadores ativos que mudam o ambiente através de suas ações e fazem uso de planos conscientes ou não conscientes para poderem atuar em ambientes que envolvem altos níveis de riscos e incertezas. O seu trabalho compreende em lidar com exigências diversas e geralmente conflitantes tendo que ser capaz de tomar decisões com rapidez, estando sujeito a erros, reveses e barreiras o que o coloca numa situação de constante sensação de opressão.

Conclui-se, portanto, que ao criar o seu próprio negócio, o empreendedor torna-se um agente ativo na modelagem tanto do seu próprio trabalho quanto da organização como um todo, o que lhe confere, de certo modo, uma maior liberdade e poder de determinar a divisão das tarefas e responsabilidades, bem como instituir o modelo de

gestão que direcionará as relações de trabalho. Contudo, tal liberdade está limitada por elementos alheios a sua vontade como a burocracia do governo, as relações sócio profissionais estabelecidas com seus clientes, sócios e funcionários e o mercado de mão de obra.

4.2.2 – Análise do Eixo 2 – Mobilização subjetiva

4.2.2.1 Significado do trabalho

Tabela 13: Frequência de unidade de análise – significado do trabalho

Unidade de Análise – Significado do trabalho	Categorias apresentadas	Frequência	Porcentagem
	Busca de um sonho - <i>“Empreender é realizar um sonho”.</i>	4	18,2%
	Necessidade de realização - <i>“Não consigo ficar no comodismo”.</i>	6	27,3%
	Empreender é criar - <i>“Para mim empreender é criar”.</i>	12	54,5%
	Total	22	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

Núcleo de sentido: *“Empreender é realizar um sonho”*

Definição: Para os empreendedores, empreender é a busca de um sonho ao longo prazo, eles acreditam nesse sonho e sabem onde querem chegar, isso faz com que se sintam fortalecidos para superar as dificuldades que enfrentam ao longo do percurso.

Verbalizações:

“Ah, o sonho, a gente está correndo atrás do sonho não é?! Assim, nessa empresa aqui, naquela etc., é o sonho ele é sempre a longo prazo. Ele dá uma esperança tão forte, que os problemas do dia a dia, não são problemas, são... a gente passa... então o pessoal fala: “mas não é possível, você não vai desistir não desse negócio aqui etc. e tal”, mas, o sonho, a visão de futuro é muito maior.” R-7

“Empreender é realizar um sonho, você está em busca de um sonho, é muito maior do que um resultado financeiro, em curto prazo. Você está atrás talvez de um resultado financeiro em longo prazo que você sabe aonde que você vai chegar aonde que você quer chegar, o quê que aquilo ali pode te gerar, então eu acho que é tudo isso aí.” F-5

Núcleo de sentido: “*Não consigo ficar no comodismo*”

Definição: Os empreendedores possuem uma necessidade de realização, acreditam na sua vocação para promover mudanças, eles são corajosos e persistente para realizarem as mudanças que julgam necessárias.

Verbalizações:

“A questão é a vocação do empreendedor o, mesmo tendo um salário lá bem rechonchudo, ele prefere ser empresário, é a vocação, ta no sangue não consegue ficar no comodismo.” C-6

“Mas nós somos teimosos e tal, o empreendedor é teimoso, ele quer mudar, ele quer fazer, ele acredita. [...] Eu acho que o empreendedor é uma pessoa muito corajosa.” F-5

“Testar a coragem é um dos desafios, muito grande.” R-7

Núcleo de sentido: “*Empreender é criar*”

Definição: Para os empreendedores, o seu trabalho é um momento de criação, eles não estão empreendendo para ficarem mais tranquilos no seu trabalho, mas pela liberdade em poder criar e relatam que gostam do que fazem.

Verbalizações:

“Para mim empreendedor é criar [...] Acho que o trabalho é mais o momento de criação [...] a gente está criando o tempo inteiro. Criando uma maneira de trabalhar, criando uma maneira de fazer.” R-7

“Eu não estou empreendendo porque para eu ficar mais tranquilo e ocioso. Eu trabalho muito mais. Vou atrás... mas eu aprendo muito mais, eu crio muito mais e busco

criar alguma coisa para meus clientes, para os funcionários, para a gente desenvolver. Então isso para mim, isso tudo é prazer, correr atrás de resultados.” R-7

“Você está fazendo é porque você gosta não é!? Porque se a gente não estivesse gostando não ia empreender.” F-5

4.2.2.2 Vivências de prazer

Tabela 14: Frequência de unidade de análise – vivências de prazer

Unidade de Análise – Vivências de prazer	Categorias apresentadas	Frequência	Porcentagem
	Adoro o que eu faço - “ <i>Eu adoro o que eu faço e ainda ganho dinheiro com isso</i> ”.	9	42,9%
	O poder de criar - “ <i>Prazer é poder estar criando</i> ”.	12	57,1%
	Total	21	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

Núcleo de sentido: “*Eu adoro o que eu faço e ainda ganho dinheiro com isso*”

Definição: Para os empreendedores, o ato de empreender é um prazer e está relacionado ao seu estilo, estão sempre aprendendo, se sentem produtivos e possuem maior liberdade de ação. Eles reconhecem que existem dificuldades e sofrimentos, porém se sentem mais satisfeitos com o seu trabalho.

Verbalizações:

“A esperança nossa é da gente criar algo legal e ganhar mais, e todo mundo estar feliz. Então para mim, é... empreender é prazeroso, é prazeroso. A dificuldade é mínima nesse sentido.” R-7

“Eu acho que é prazeroso porque igual eu falei. Eu acho que quando você está empreendendo você rende muito mais do que o funcionário. Você acha que pode se dar ao luxo de fazer o que você está querendo, organizar seu tempo não é? Então, eu acho que tudo isso aí dá prazer. Vê

o quanto que você pode fazer também. Igual ao que eu falei você não fica limitado a algumas decisões, participações.” F-5

“Eu acho que você se sente mais confortável e confiável de fazer o que seu coração talvez está mandando.” F-5

Núcleo de sentido: “*Prazer é poder estar criando*”

Definição: Os empreendedores relacionam o significado do seu trabalho ao poder de criar, de tomar decisões e de planejar o seu próprio trabalho, sendo o que lhes proporcionam prazer e lhes mantêm motivados. O sentido do seu trabalho é reforçado quando eles atingem a um objetivo que eles almejam, ou seja, alcançam o sucesso. O resultado financeiro é importante para eles, mas não é o fator primordial, independente do quanto eles ganham, reconhecem que a motivação continua a mesma, sentem prazer mesmo lidando com as incertezas.

Verbalizações:

“Então acho que motiva, acho que dá prazer à gente poder fazer o nosso próprio plano e adequar esse plano o tempo que for necessário, em função dos objetivos, das metas, da qualidade de vida que a gente quer etc.” R-7

“Eu acho que o que dá mais prazer é atingir os resultados planejados.” R-7

“Uma coisa que motiva muito é quando eu crio alguma coisa e essa coisa dá certo. Então isso dá uma satisfação muito grande, ter desenvolvido um trabalho, e este trabalho lá no final, você conseguiu atingir o seu objetivo. É como se você estivesse constantemente fazendo um trabalho que não conseguisse atingir a um objetivo, talvez eu desistiria rápido. Não sei talvez, qual o tempo que eu aguentaria ficar trabalhando e não atingir a um objetivo.”

A-2

4.2.2.3 Liberdade e autonomia

Tabela 15: Frequência de unidade de análise – liberdade e autonomia

Unidade de Análise – Liberdade e autonomia	Categorias apresentadas	Frequência	Porcentagem
	Poder de tomar decisões - <i>“Eu não me vejo dentro de uma organização, a não ser para tomar decisões”.</i>	5	29,4%
	Poder de criar o próprio plano – <i>“É diferente de você estar numa organização que você cumpre tudo, os planos estão prontos”.</i>	12	70,6%
	Total	17	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

Núcleo de sentido: *“Eu não me vejo dentro de uma organização, a não ser para tomar decisões”*

Definição: Os empreendedores se sentem com mais autonomia e liberdade no seu trabalho por poderem fazer as coisas do seu jeito, terem os seus próprios horários e de colocarem mais do seu jeito dentro da empresa. Eles acreditam que podem estar sempre fazendo melhor o que torna o trabalho menos cansativo e desgastante.

Verbalizações:

“Eu acho que se você acredita em você, eu acho que a sua autoestima fica mais aflorada, porque é você que está no comando, não tem interferência para tentar convencer alguém de tomar alguma decisão.” F-5

“O poder de você tomar uma decisão. É complicado você ter que pedir autorização para tomar uma decisão, porque às vezes é a mais correta e a pessoa acha que não é a mais correta não é, se é você quem está vivenciando o problema.” F-5

“Eu era do contra, eu acho que é o que me forçou a ser empreendedor, se eu quero fazer do meu jeito, então você abre seu próprio negócio você abre o seu negócio e faz do jeito que você quiser, eu acho que foi por esse lado. Você está sempre querendo mudar, mudar, mudar, fazer alguma coisa diferente e às vezes não vai com o foco da empresa, a missão da empresa. Então você acaba, acaba ficando num processo ali cansativo, desgastante, e você procura sair para poder fazer o que você acredita e que acha que dá conta, que pode fazer melhor.” F-5

“Eu acho que a liberdade, é o ponto fundamental de ser empreendedor, de você abrir um negócio, etc. A gente vai ter pressão do cliente, pressão da legislação, pressão financeira tributária, dos impostos, pressão de tudo quanto é jeito. Mas, nós temos a inteligência de criar em cima.”

R-7

“Em relação à liberdade, essa liberdade. Nossa! Eu acho que muito empreendedor tá como empreendedor em função dessa liberdade porque ele constrói aqui, ele marca ali, ele controla a agenda dele, mas ele escolhe, ele tem a liberdade, eu acho isso uma vantagem, eu me sinto um pouco energizado, por exemplo, eu não me vejo trabalhando numa organização que entra às 8h sai às 18h.”

R-7

“Eu não me vejo dentro de uma organização, a não ser para tomar decisões etc. [...] sendo submetido a estar lá às ordens. Eu não me vejo, não quer que eu não goste de ordem, ou que eu quero mandar, não é isso. Não me vejo trabalhando numa empresa assim.” R-7

“É um grande compensador das dificuldades, mas também de manter a segurança daquele trabalho assalariado, então compensa qualquer... como você falou às vezes a surpresa da falta duma falta de dinheiro, essa liberdade seria um compensador.” A-2

4.2.2.4 Reconhecimento

Tabela 16: Frequência de unidade de análise – reconhecimento

Unidade de Análise	Categorias apresentadas	Frequência	Porcentagem
Reconhecimento	Autoreconhecimento - <i>“Para mim reconhecimento é o resultado do que a gente se propôs”.</i>	5	45,4%
	Dos clientes - <i>“O reconhecimento para mim é na hora em que meu cliente me indica para terceiros, é sinal de que ele gostou do meu trabalho”.</i>	3	27,3%
	Dos funcionários - <i>“acho que o reconhecimento vem de diversas formas: do resultado financeiro, da satisfação do cliente e do colaborador”.</i>	3	27,3%
	Total	11	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

Núcleo de sentido: *“O meu trabalho é importante principalmente para mim”*

Definição: O trabalho realizado pelos empreendedores é constituinte de sua identidade sendo fundamental para que eles continuem trabalhando, alegam que o seu trabalho é importante, principalmente para eles mesmos, mas também para os seus funcionários, clientes, sócios e parceiros.

Verbalizações:

“Principalmente para mim. É um prazer para mim, para os meus funcionários. Se não fosse importante para mim eu não continuaria fazendo. Acho que principalmente para

mim, para os meus sócios, os meus parceiros, e até para os clientes, mas, principalmente pra mim.” A-2

“Acho que primeiro para mim, aí depois vem os funcionários, todo mundo que está interligado ali, e acho que está torcendo para que dê certo.” F-5

“Eu tenho buscado negócios, desenvolver negócios realmente pensando em mim. Mas, eu estou aprendendo que, quando a gente quer um negócio para a comunidade, o resultado é outro. Porque realmente a gente busca para a gente, e acha, mas a hora que você coloca uma coisa bem justa e envolve as pessoas, e cria um negócio bacana para todo mundo, eu acho..., que é melhor e mais fácil de forma geral, inclusive com os trabalhadores, etc.” R-7

Núcleo de sentido: *“Para mim reconhecimento é o resultado do que a gente se propôs”*

Definição: Para os empreendedores, o reconhecimento está relacionado ao alcance dos resultados que eles se propuseram a alcançar. Eles se sentem reconhecidos principalmente pelos clientes e de seus próprios funcionários.

Verbalizações:

“Para mim reconhecimento é o resultado do que a gente se propôs. Eu quero empreender um negócio, mas quero empreender com os valores tais. A gente quer que as pessoas desenvolvam então os colaboradores estarem desenvolvendo este fato deles estarem desenvolvendo, já é um reconhecimento. Se a gente cria um produto e ele está dando certo no mercado já é um reconhecimento.” R-7

“Mas, eu acho que esse reconhecimento ele vem de diversas formas, eu acho: de resultado financeiro, em resultado de satisfação do cliente, do colaborador. Então, os resultados a gente foram planejados, eu acho que é o reconhecimento da gente.” R-7

“Principalmente do cliente não é!?![...] Mas o reconhecimento para mim é na hora em que meu cliente

me indica para terceiros, me indica para um amigo, é sinal de que ele gostou do meu trabalho. Então acho que é algo que me traz muita satisfação e que eu me sinto reconhecido. Na hora em que acontece alguma indicação, na hora em que o pessoal vem e elogia. Quando você vê que o elogio é sincero, nem sempre você vê que ele é sincero. Eu acho que é isso!” A-2

4.2.2.5 Cooperação

Tabela 17: Frequência de unidade de análise – cooperação

Unidade de Análise	de	Categorias apresentadas	Frequência	Porcentagem
Cooperação	–	Dos funcionários - <i>“Dependo muito dos meus funcionários”</i> .	6	42,9%
		Dos sócios - <i>“Não tomo nenhuma decisão sem falar com o meu sócio”</i> .	3	21,4%
		Da família - <i>“Eu tento evitar a família”</i> .	3	21,4%
		Dos amigos - <i>“Eu sempre procuro amigos e funcionários para pedir uma opinião”</i> .	2	14,3%
		Total	14	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

Núcleo de sentido: *“Dependo muito dos meus funcionários”*

Definição: Os empreendedores relatam depender da cooperação da sua equipe para dar conta do seu trabalho. Além dos funcionários, eles se buscam a cooperação dos seus sócios e somente em último caso com os amigos e a família.

Verbalizações:

“Eu dependo muito dos meus funcionários, sozinho não daria conta. É funcionários, amigos ligados à área.” F-5

“Às vezes peço para minha esposa auxilia na parte financeira, fazer uns pagamentos pra mim.” C-6

“Às vezes você precisa contratar um funcionário, então você vai, tenta contratar o mais parecido ao seu perfil.” C-6

“Não tomo nenhuma decisão sem falar com o meu sócio, não tomo nenhuma decisão.”R-7

“Cooperação entre sócios, então nós temos um executivo lá, eu to no administrativo, tem o técnico, tem o fiscal, então a gente faz uma reunião semanal, essa reunião semanal já olha a meta. R-7

“Eu tento evitar a família, porque leva muito para o lado da família não é! Eu evito mais. Eu acho que família quer a pessoa trabalhando menos, mais próxima. E acho que no meu caso dificulta um pouco as opiniões.” F-5

4.2.2.6 Espaço de discussão

Tabela 18: Frequência de unidade de análise – espaço de discussão

Unidade de Análise – Espaço de discussão	Categorias apresentadas	Frequência	Porcentagem
	Reuniões com a equipe - “Às vezes também requer debate”.	5	100%
	Total	5	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

Núcleo de sentido: “Às vezes também requer debate”

Definição: Os empreendedores não demonstraram possuírem uma prática sistemática e que resulte em uma participação efetiva da equipe nas decisões da empresa como é o caso de se ter um “espaço de discussão coletiva”. Eles esperam que os funcionários sigam as suas orientações de trabalho e se pronunciem diretamente a eles sobre os problemas antes que se agravem para evitar situações mais complexas. Contudo, evitaram falar em dar liberdade para que a equipe possa ter maior participação na gestão da empresa e expressam situações em que eles tentam impor a equipe o modo de como

eles acreditam que deva ser feito o trabalho. Tal fato pode estar relacionado à dificuldade que os empreendedores encontram de conseguirem mão de obra qualificada e, principalmente à dificuldade dos empreendedores em definirem o seu estilo de gestão, conforme apresentado anteriormente nesta análise.

Verbalizações:

“No meu caso uma reunião semanal é imprescindível pelo menos uma, momento de alinhar, de às vezes até acertar determinadas coisas que precisa acertar, às vezes é hora de dar *feedback* a respeito de alguma coisa que a gente ta achando bom ou que não ta achando bom.” C-6

“Tem muitas vezes também que requer debate pra ver se a pessoa vai construir aquilo ali, às vezes cinco minutinhos de palavras à gente encurta muita coisa.” C-6

“Uso em reuniões, não sei se o problema é comigo ou com eles, é assim: - pessoal eu gostaria que vocês agissem na empresa como se eu estivesse aqui pessoalmente, principalmente quando eu não estou.” I-1

“Engraçado que as reuniões sempre acabam em um ponto.

4.2.2.7 Discussão da análise do Eixo 2 – Mobilização subjetiva

O sentido do trabalho do empreendedor é a realização de um sonho. A liberdade é, então, o grande compensador que dá sentido ao sofrimento no trabalho dos empreendedores e que lhe permite criar, fazer seus próprios planos e tomar suas próprias decisões.

Neste estudo, identificou-se uma maior frequência de vivências de prazer no trabalho do empreendedor, o que lhe possibilita uma maior mobilização. Para Dejours (2004), a mobilização subjetiva reúne os modos de engajamento do indivíduo no trabalho, sendo o investindo do corpo cognitivo, afetivo e a ação sobre o real para a obtenção do sucesso e do prazer na realização da tarefa.

Tal constatação se explica pelo fato do empreendedor relacionar a criação do seu negócio à realização de seu sonho, ou seja, a busca por sua liberdade de criar, tomar decisões e planejar o seu próprio trabalho, o que lhe atribuir ao seu trabalho um maior

significado e sentimento de realização. McClelland (1961) também pode constatar em seus estudos que o empreendedor é motivado pelas necessidades de realização, poder e afiliação. Assim, pode-se constatar que o trabalho do empreendedor é constituinte da sua identidade permitindo a ressignificação do sofrimento transformando as dificuldades do trabalho em fontes de prazer.

Embora reconheçam que existem dificuldades e sofrimentos, eles se sentem mais realizados com o seu trabalho em razão dos sentimentos de liberdade e autonomia. Eles acreditam que podem fazer sempre melhor o que torna o trabalho menos cansativo e desgastante. Liberdade e autonomia também foram identificadas nos estudos de Morrone (2001) com trabalhadores informais de uma feira de importados e também nos estudos de Assis (2008) com os artistas de uma banda de blues. Em ambos os casos, o fato de criar e de possuírem maior autonomia representavam indicadores de vivências de prazer no trabalho. Os estudos de Paulino e Rossi (2003), assim como identificado neste estudo, o trabalho realizado pelo empreendedor constitui em sua satisfação pessoal e prioridade de vida.

Para a psicodinâmica do trabalho, o reconhecimento é de fundamental importância para a construção da identidade do trabalhador no meio social. No caso do empreendedor, o reconhecimento ocorre de duas formas, primeiramente por ele próprio, isto é, através do autoreconhecimento dado a própria constatação do sucesso que ele se propôs a alcançar através de sua ação de empreender e em segundo pela constatação do outro que se dá pelos seus clientes e também pelos seus próprios funcionários. Para Dejours (2004), o reconhecimento é da forma específica da retribuição moral-simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência. Assim o a própria constatação da eficácia de sua ação permite ao empreendedor a retribuição ao seu próprio ego.

Quanto ao espaço de discussão coletiva entre os empreendedores em seu cotidiano de trabalho, identificou-se que ele ocorre em situações muito específicas e não frequentes. Tal constatação se explica pelo fato do empreendedor, no contexto da organização, não se dispor da presença de pares, o que é possível somente no caso daqueles que possuem sócios. Contudo, os empreendedores buscam suprir esta falta dialogando com os seus funcionários e em alguns casos com outros empresários mais próximos.

Constatou-se que as associações de empreendedores e empresários não têm favorecido os espaços de discussão coletiva entre os empresários que participaram do coletivo de pesquisa desta pesquisa. A inoperância e ineficiência das associações também foram identificadas por Morrone e Mendes (2003) com os trabalhadores informais, segundo os autores, os trabalhadores têm pouca ou nenhuma participação nas atividades promovidas por ela, e a relação entre eles é marcada pelo individualismo, pela competição e pela desunião.

Observou-se com esta pesquisa que liberdade, autonomia e reconhecimento estão presentes na vivência do empreendedor, o que lhe permite dar sentido ao seu trabalho ressignificando o sofrimento e favorecendo as vivências de prazer. Assim, o sentido do trabalho do empreendedor é a realização de um sonho e que lhe permite criar e tomar suas próprias decisões. Tal sentido também foi identificado nos estudos de Bueno, Avelino e Macêdo (2007) em relação ao trabalho dos escritores literários e de Morrone e Mendes em seus estudos com os trabalhadores informais de uma feira de importados.

Por outro lado, o sentido e as vivências relacionadas ao trabalho do empreendedor levantado nesta pesquisa se distanciam das constatações feitas por Mota, Tanure e Carvalho Neto (2008) em relação ao trabalho dos executivos que, mesmo ocupando cargos hierárquicos mais elevados na organização, em geral apresentam-se insatisfeitos com as exigências do seu trabalho. Tal fato pode estar relacionado a maior liberdade que os empreendedores possuem no seu trabalho se comparado aos executivos.

De acordo com Ferreira e Mendes (2003) são fontes das vivências de prazer: as relações com as pessoas, relações sociais de trabalho de produção de bens e serviços; avaliação consciente de que algo vai bem: gratificação do reconhecimento; da valorização no trabalho; identidade e expressão da subjetividade individual e a vivência de sublimação que permite a descarga do investimento pulsional. Assim as satisfações reveladas nos relatos dos empreendedores permite concluir que o seu trabalho tem favorecido expressivamente as suas satisfações físicas, sensoriais e intelectuais e contribuído em maior parte para a satisfação das suas economias psicossomáticas.

4.2.3 – Análise do Eixo 3 – Sofrimento, defesas e patologias

4.2.3.1 Sofrimento criativo

Tabela 19: Frequência de unidade de análise – sofrimento criativo

Unidade de Análise – Sofrimento criativo	Categorias apresentadas	Frequência	Porcentagem
	Poder criar em cima - <i>“Você não vai fazer um plano contra você”</i> .	4	30,7%
	Manter um equilíbrio - <i>“Você acaba tendo que ter um equilíbrio maior”</i> .	2	15,4%
	Fazer uma boa preparação - <i>“A gente precisa fazer uma boa preparação”</i> .	2	15,4%
	Pensar no futuro - <i>“Agente sabe que são etapas da caminhada”</i> .	4	30,8%
	Vai empurrando com a barriga - <i>“Vai empurrando com a barriga”</i> .	1	7,7%
	Total	13	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

Núcleo de sentido: *“Você não vai fazer um plano contra você”*

Definição: Os empreendedores fazem uso da sua inteligência, capacidade de criar e planejar para lidar com as dificuldades e com os problemas que enfrentam no decorrer do seu trabalho. Buscam, com isso, protegerem a si mesmos e ao seu próprio negócio.

Verbalizações:

“A gente vai ter pressão do cliente, pressão da legislação, pressão financeira tributária, dos impostos, pressão de tudo quanto é jeito. Mas, nós temos a inteligência de criar em cima. A inteligência de planejar em cima, de fazer o nosso horário, então eu diria que seria a gente faz o plano para poder satisfazer esse cliente, mas ele é nosso, não é

um plano sem inteligência, é um plano com a nossa inteligência. Porque também você não vai fazer um plano contra você. [...] Por exemplo, a gente tem que satisfazer o cliente, mas satisfazer também a nossa organização, então a gente vai criar um plano inteligente nesse sentido.” R-7

Núcleo de sentido: “*Você acaba tendo que ter um equilíbrio maior*”

Definição: Os empreendedores reconhecem as dificuldades em impor a equipe, aos sócios e aos fornecedores, o modo de como eles acreditam que deva ser feito o trabalho. Para lidar com esse problemas acabam reconhecendo que é necessário ter um equilíbrio maior para conseguirem realmente trabalhar e não deixar que atrapalhe a operação. Em relação aos sócios, alegam ser necessário dividir as tarefas e as responsabilidades.

Verbalizações:

“Então às vezes você acaba tendo que ter um equilíbrio maior com sócios, funcionários, com fornecedor pra você talvez pra conseguir realmente trabalhar mesmo e não entrar em atrito e atrapalhar toda a operação, às vezes você tem que deixar mesmo sabendo que a pessoa ta errada, deixar errar fazer alguma coisa errada pra viver o resultado e depois poder corrigir.” F-5

Núcleo de sentido: “*A gente precisa fazer uma boa preparação*”

Definição: Os empreendedores relatam buscar momento de prazer , praticar hábitos saudáveis e evitar ao máximo levar questões da empresa para o meio familiar como forma de manterem o corpo e a mente saudáveis e, assim, dar conta do trabalho.

Verbalizações:

“A gente precisa fazer uma boa preparação, pra ter um bom rendimento, me auxilia muito uma boa noite de sono, e não faço uso de bebida alcoólica, nem de fumo, então procuro adotar hábitos mais saudáveis que me dá mais energia pra que eu consiga produzir.” C-6

Núcleo de sentido: “*Agente sabe que são etapas da caminhada*”

Definição: Os empreendedores buscam acreditar em seu sonho e em sua visão de futuro para poderem aceitar com maior naturalidade as dificuldades que eles enfrentam no seu trabalho. Desta form, eles conseguem amenizar o sofrimento e reconciliar com o seu trabalho.

Verbalizações:

“Então os problemas que ocorrem no meio do caminho, como você não pensa em curto prazo, você está pensando num sonho, e aí você vai resolvendo as coisas. Então aquilo que poderia ser às vezes sofrimento, não é sofrimento porque a gente sabe que são etapas da caminhada. Etapas de atingir o objetivo, etapas... então quando a gente coloca que a gente acaba passando por aqui, mas que vai realizar o sonho, então compensa muito. Então essa visão de futuro maior ajuda demais a desenvolver.” F-5

“Muita gente que tem visão acho que chega perto do sonho dele e caba desistindo em função dos problemas. Mas, por quê? Por que o sonho dele não é claro. Ele não tem ainda a visão de futuro. Derepente, eu acho que a visão de futuro é uma grande forma aí de pensar de, minimizar o sofrimento.” F-5

Núcleo de sentido: “*Vai empurrando com a barriga*”

Definições: Os empreendedores buscam priorizar tarefas que são essenciais para o funcionamento do negócio e acabam “levando com a barriga”, ou seja, deixando pendentes questões que necessitam resolver, mas que por serem trabalhadores multifuncionais, acabam não dando conta de resolver todas as questões a tempo, em especial citam as questões burocráticas que acabam tomando muito do seu tempo.

Verbalizações:

“Tentando entender a parte burocrática, tentando resolver, você não consegue nunca dar o segundo passo ali, de colocar o projeto em andamento então você acaba

eliminando uma parte dos problemas deixa de lado [...] vai empurrando com a barriga vai tentando resolver outras coisas que talvez mais importante pro funcionamento do restaurante.” F-5

4.2.3.2 Sofrimento patogênico

Tabela 20: Frequência de unidade de análise – sofrimento patogênico

Unidade de Análise	de	Categorias apresentadas	Frequência	Porcentagem
Sofrimento patogênico	-	Stress - <i>“Tem sete anos que não tiramos férias”</i> ; <i>“Stress do dia a dia correria de um lado pro outro, não sobra muito tempo”</i> .	10	45,5
		Irritação - <i>“O tanto que burocracia atrapalha, e estressa, e cansa, e desmotiva”</i> .	2	9,1
		Frustração - <i>“Agente podia estar com a família viajando”</i> .	2	9,1
		Cansaço - <i>“Muita atividade e cansaço mental”</i> .	3	13,6
		Dor - <i>“Também me dá dor nas costas e tensão nos ombros”</i> .	3	13,6
		Ansiedade - <i>“Problema pequeno te atrapalha resolver problema grande”</i> .	2	9,1
		Total	22	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

Núcleo de sentido: *“Tem sete anos que não tiramos férias”*

Definição: Os empreendedores relatam o sofrimento por não possuírem tempo para a família, por terem dificuldades em lidar com as questões burocráticas, pela sobrecarga

de trabalho, pela eventual e possível falta de dinheiro e pela incertezas a que estão sujeitos.

Verbalizações:

“Stress do dia a dia correria de um lado pro outro, não sobra muito tempo.” A-2

“Quando saio da reunião saio com muito material para trabalhar e muitas decisões para serem encaminhadas [...] muita atividade cansaço mental.” C-6

“O tanto que burocracia atrapalha, e estressa, e cansa, e desmotiva não é. Então é complicado.” F-5

“Então eu concordo com a parte burocrática, tem que fazer isso, fazer aquilo. É um transtorno não é?” R-7

“O maior stress pra mim e a falta de dinheiro, a hora que falta dinheiro na empresa vou falar uma coisa, é stressante ao extremo, por que tenho que socorrer de cá olhar ai renegociar.” R-7

“Criei minha empresa, passei a administrar meu próprio dinheiro, a partir desse instante ai vieram os sofrimentos e claro a angústia de não ter o dinheiro, a angústia de não conseguir aquilo, os funcionários que você tem que ter administrar, os encargos, burocracias, e viver no fio da navalha o tempo todo, faz vinte anos sem saber se o mês que vem vai ter dinheiro.” J-8

“Quando você pega um problema pequeno ele é stressante por que você fala isso não ia dá problema né, problema pequeno te atrapalha resolver problema grande.” F-5

“Então a dor, o stress, ele vem a longo prazo, mas acho que com uma distração, com uma atividade ali fora, por um período pequeno você consegue melhorar muita coisa para conseguir recuperar e voltar no foco.” F-5

4.2.3.3 Defesas

Tabela 21: Frequência de unidade de análise – defesas

Unidade de Análise – Defesas	Categorias apresentadas	Frequência	Porcentagem
	Demonstração de virilidade - “ <i>Eu gosto muito da minha ansiedade</i> ”.	7	100%
	Total	7	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

Núcleo de sentido: “*Eu gosto muito da minha ansiedade*”

Definição: Os empreendedores alegam sofrerem com o stresse e com a ansiedade decorrentes do seu trabalho. Contudo, demonstram em suas falas não se importarem com isso e até relatam gostar e que faz parte das suas vidas. Relatam serem hiperativos e extremamente competitivo e egocêntrico. Tais colocações revelam que os empreendedores buscam demonstrar a sua virilidade em não se deixarem afetar pelo stresse e pela ansiedade, sendo, portanto, uma defesa para lidarem contra o adoecimento e continuarem trabalhando.

Verbalizações:

“Eu acho que sem essa ansiedade, eu acho que eu me sinto é bem. Eu não considero isso um problema. Eu acho que isso me dá uma energia e vou buscar etc.” R-7

“Eu gosto muito da minha ansiedade. Eu sou ansioso mesmo. Então, isso me faz correr atrás e não ficar parado. Ficar quietinho gera mais stress ainda.” F-5

“Todo empreendedor ele é hiperativo, a gente é hiperativo então se gera stress atender o telefone, atender alguém, comprar isso, gera prazer também é um stress bacana, a gente conseguiu lidar com isso, assim como nós somos imperativos, o empreendedor é extremamente competitivo e egocêntrico, quando o stress bate mesmo é quando você se programa faz tudo direitinho e não tem resultado.” I-1

“Acho que cansado você sente, mas você tem que usar estratégias para estar bem, não é todo dia.” F-5

4.2.3.4 Tipos de patologias

Tabela 22: Frequência de unidade de análise – tipos de patologias

Unidade de Análise - Tipos de Patologias	Categorias apresentadas	Frequência	Porcentagem
	Danos psicossociais - “ <i>Eu sou muito ansioso</i> ”.	14	77,8%
	Danos físicos - “ <i>Estou com dor no pescoço</i> ”.	4	22,2%
	Total	18	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

Núcleo de sentido: “*Eu sou muito ansioso*”

Definição: Os danos psicossociais que afetam os empreendedores são expressados por eles como o stresse e a ansiedade.

Verbalizações:

“Minha esposa fala que eu sou muito ansioso e que eu preciso tratar dessa ansiedade.” R-7

Núcleo de sentido: “*Estou com dor no pescoço*”

Definição: Os danos físicos que afetam os empreendedores são expressos por eles como o torcicolo, dor no pescoço, dor nos ombros, dor nas costas, gastrite, dor de cabeça e queda de cabelo.

Verbalizações:

“Eu estou agora com uma dor no pescoço, com um torcicolo. O stress gera ansiedade, gastrite, dor de cabeça, torcicolo, por aí vai, queda de cabelo.” F-5

“Agora quando tem muita coisa, tem os desgastes do dia a dia, também me dá dor nas costas. Mas, falar assim, ataca é a tensão nos ombros mesmo.” R-7

4.2.3.5 Discussão da análise do Eixo 3 – Sofrimento, defesas e patologias

Identificou-se neste estudo que o sofrimento do empreendedor se manifesta pelo stress e pela ansiedade, resultante do seu trabalho. Os empreendedores relatam sintomas de adoecimento como: torcicolo, dor no pescoço, dor nos ombros, dor nas costas, gastrite, dor de cabeça e queda de cabelo. Contudo, foi possível detectar o uso de estratégias para resistir ao adoecimento como o uso de sua criatividade para lidar com as incertezas e as dificuldades decorrentes do seu trabalho e com os riscos de seus erros e fracassos.

Dejours (1994) apoiado na teoria psicanalítica, explica que o adoecimento acontece devido à “retenção da energia pulsional” ocasionada por uma situação de trabalho que impede a descarga adequada da carga psíquica, resultando na somatização. Assim, o sofrimento é, então, transformado em adoecimento. Assim, para lidar com o sofrimento e o adoecimento vivido em seu cotidiano de trabalho, o empreendedor faz uso de investimento sublimatório, transformando o sofrimento em vivência positiva e criativa. Para Dejours (1990), os trabalhadores são capazes de se proteger, de encontrar uma saída, possuem capacidade de emancipação, de reapropriação, de transformação e reconstrução da realidade, resultando em um processo de sublimação. Para Dejours (2004), o conceito de sublimação está relacionado à dessexualização da pulsão e de sua substituição por uma atividade socialmente útil, que toma o lugar da meta primeira da pulsão.

Neste estudo, pode-se constatar algumas estratégias defensivas utilizadas pelos empreendedores que participaram do coletivo desta pesquisa. Mesmo diante do fracasso, os empreendedores buscam fazer uso da sua criatividade para superar as dificuldades. Eles buscam, também, manter um equilíbrio nas suas relações sócioprofissionais, principalmente com os sócios e funcionários. Procuram se preparar continuamente para lidar com as contingências e estão sempre aprendendo com os próprios erros. Em geral, pensam no futuro como uma forma de superar as dificuldades vivenciadas e, em algumas situações, eles deixam pendentes questões das quais não conseguem resolver facilmente para se dedicarem as questões mais urgentes.

Identificou-se, também, que os empreendedores utilizam como estratégia de defesa a ocultação do sofrimento em decorrência do stress e da ansiedade através de demonstrações de sua virilidade. Em suas falas eles relataram que o stresse e a ansiedade fazem parte de suas características e se sentem bem com elas. Tal colocação se

apresenta como uma forma de se defender das queixas e pressões da família, bem como de se colocarem como exemplos para que seus funcionários também se sintam fortalecidos.

Não foram identificados nos empreendedores participantes do coletivo desta pesquisa o uso de bebidas alcólicas, entorpecentes ou qualquer outra substância química que possa servir de refúgio contra o sofrimento.

A análise dos empreendedores permite identificar a vivência por parte deles do que, na psicodinâmica do trabalho, se constitui em sofrimento criativo. Dejours (2004) explica que o sofrimento criativo não é sinônimo de prazer, este por sua vez pressupõe um investimento sublimatório, no qual o prazer sexual infantil será substituído pelo prazer no trabalho. O sofrimento é, então, transformado em vivência positiva e criativa.

Tal análise corrobora com a constatação de Collins e Moore (1970) de que o empreendedor possui um número variado de defesas psicológicas, incluindo projeção e ruptura que os impulsionam a esforços criativos e inovativos. Para Mendes (2007), é possível vivenciar prazer, mesmo em contextos precarizados, desde que a organização do trabalho ofereça condições para o trabalhador desenvolver três importantes ações: mobilização da inteligência prática, do espaço público da fala e da cooperação. No caso dos empreendedores, o uso da inteligência prática é favorecido pela sua autonomia e liberdade em estabelecer os seus próprios planos e de criar a sua própria organização do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo alcançou o seu objetivo quanto à compreensão das vivências de um grupo de empreendedores em relação ao seu trabalho, tendo como abordagem a clínica psicodinâmica do trabalho. A abordagem e o método de pesquisa permitiram compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho dos empreendedores, assim como as suas defesas contra o adoecimento.

Neste estudo, o coletivo de pesquisa foi constituído por trabalhadores pertencentes a diferentes organizações, ao contrário do que foi proposto por Dejours (2004). A adaptação não resultou em prejuízos para o alcance dos objetivos deste estudo, devido ao fato, de que, os empreendedores constituíram em uma categoria de trabalhadores que estão à frente das organizações.

A organização do trabalho dos empreendedores é caracterizada pela flexibilidade em definir os seus próprios planos, marcado pela expressiva liberdade e autonomia que possuem e que são fontes de prazer. Em um contexto mais amplo que envolve fatores externos a organização do trabalho, os empreendedores se deparam com limitações como a burocracia do governo e as exigências dos clientes e do mercado em que atuam. Vivenciam situações de constantes incertezas que lhes causam angústia e sofrimento. Contudo, a liberdade e o poder de tomar as suas próprias decisões são fatores compensatórios que permitem aos empreendedores manterem a saúde psíquica em equilíbrio.

Mesmo diante da sobrecarga de trabalho e das dificuldades e incertezas inerentes ao exercício do seu trabalho, os empreendedores se sentem realizados por poderem estar tomando suas próprias decisões, baseadas em suas escolhas e na sua visão de futuro. A análise da clínica psicodinâmica do trabalho permitiu identificar que o sentido do trabalho para o empreendedor se expressa em três categorias, são elas:

- “Empreender é criar”: Para os empreendedores o seu trabalho é um momento de criação que parte da liberdade e do poder de tomar suas próprias decisões e de fazerem o que gostam;

- “Necessidade de realização”: Para os empreendedores empreender é sair do comodismo e promover as mudanças que julgam necessárias;

- “Busca de um sonho”: Para os empreendedores empreender é acreditar em um sonho ao longo prazo e estar em busca deste sonho.

A liberdade em criar e promover mudanças na organização do trabalho é para os empreendedores uma fonte de prazer e que possibilita manter a sua saúde física e psíquica. Para a psicodinâmica do trabalho, as fontes de prazer são aquelas que favorecem a ação criativa do trabalhador permitindo satisfazer os seus desejos e necessidades, resultando no fortalecimento de sua identidade. Segundo Dejours (2004), essa situação só é possível quando o trabalho é livremente escolhido e quando a organização do trabalho é suficientemente flexível para que o trabalhador possa adaptá-lo aos seus desejos e as necessidades de seu corpo, resultando assim na descarga psíquica favorável a sua saúde.

O reconhecimento do trabalho dos empreendedores na análise do discurso do coletivo de pesquisa se apresenta em um considerável grau de independência do olhar do outro. Ele se expressa em maior intensidade pelo autorreconhecimento decorrente do alcance dos objetivos estabelecidos por eles próprios. Em menor intensidade o reconhecimento do empreendedor se dá pelos clientes e pelos seus próprios funcionários.

As estratégias defensivas dos empreendedores consistem ocultar a sobrecarga de trabalho e as manifestações de estresse e ansiedade vivenciadas por eles fazendo uso de discursos que denotam a sua virilidade, ou seja, sua capacidade de suportar as pressões do trabalho. Para Dejours (1999) a utilização de estratégias defensivas é importante para manter o equilíbrio psíquico e favorecer a adaptação do sujeito às situações penosas que causam risco a sua saúde.

Este estudo revelou importantes considerações sobre o trabalho dos empreendedores. Entre eles o que mais chama a atenção são as unidades de análise referentes às relações sócio profissionais, comunicação e modos de gestão que emergiram dos discursos dos empreendedores. Tais unidades de análise convergem para a dificuldade vivenciada pelos empreendedores em estabelecerem um modelo de gestão que privilegie a comunicação e o fortalecimento das relações sócio profissionais na organização.

Constatou-se que os empreendedores tendem em adotar modelos de gestão baseados nos moldes da escola da Administração Científica preconizada por Taylor (1995), que tem como base a instituição de normas e processos sistematizados para disciplinar o trabalho humano e que elimina, por completo, as possibilidades de pensar, criar e agir do trabalhador e que se apoia na centralização do poder. Tal modelo foi bastante difundido no início dos anos de 1990 em especial entre as organizações

multinacionais. Porém, tal modelo tem recebido críticas de diversos autores da sociologia crítica e, em especial, dos que desenvolvem seus estudos com a abordagem da psicodinâmica do trabalho. As críticas ao modelo de gestão de Taylor se justificam pelo fato das teorias da Administração Científica não privilegiarem a saúde física e mental dos trabalhadores em decorrência do rompimento das relações sócio profissionais nas organizações de trabalho e da falta de autonomia e do trabalho rotineiro e repetitivo a que o trabalhador é submetido. Um novo modelo de gestão embasado na abordagem psicodinâmica do trabalho pode ser uma solução para este problema.

Por fim, o contexto da modernidade tem exigido uma nova postura dos empreendedores. Faz-se necessário, portanto, desenvolver empreendedores mais sábios e que saibam fazer melhor uso de sua capacidade de liderança, o que evoca maiores estudos dentro da clínica do trabalho voltados para o empreendedor.

O trabalho do empreendedor na modernidade centra-se na relação social ampla que surge da necessidade primeira de criar condições para que o objetivo do trabalho possa ser alcançado. A liderança e a visão do empreendedor são fatores primordiais para a mobilização das pessoas e constituição da organização do trabalho.

O empreendedor deve se pautar na sua capacidade de liderança voltada para inspirar e despertar o desejo dos seus subordinados pelo trabalho que desempenham em detrimento do uso do poder que lhe permite impor a sua vontade. Tal atitude de liderança pode favorecer as relações de trabalho e a saúde do trabalhador, bem como possibilitar a elaboração de novas formas de trabalho. No entanto, tal concepção requer do empreendedor maior autoconhecimento e preparo para lidar com as neuroses individuais e coletivas, questões estas pouco privilegiadas dentro de um contexto econômico neoliberal.

A perspectiva de estudo sobre o empreendedor deve se basear em um contexto amplo não sendo possível adotar conceitos simplistas e generalistas sobre o empreendedor. A fim de que possamos compreender melhor o seu trabalho, bem como os seus reflexos nas organizações, devemos colocar, em segundo plano, o modelo de empreendedor econômico, voltado para a dominação e exploração do trabalho e levar em consideração os seus aspectos subjetivos, a fim de buscar novas formas de intervenções que beneficie a saúde no trabalho.

Assim, a atuação do empreendedor está fortemente ligada à sua capacidade de liderança e sua visão de futuro, o que lhe permite criar e manter unida uma organização

de trabalho compatibilizando os interesses individuais e coletivos frequentemente confrontados, o que requer uma habilidade que ultrapassa o poder autoritário sobre os outros.

Como contribuição aos empreendedores, quanto à escolha do seu estilo de gestão, foi possível desenvolver o esboço de um modelo de gestão apresentado a seguir, tendo como base a abordagem da clínica psicodinâmica do trabalho e os resultados desta pesquisa e que servirá de parâmetro para o autor na realização de uma tese de doutorado.

Figura 9: Modelo de gestão baseado na psicodinâmica do trabalho.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2012.

O modelo apresentado foi testado em uma indústria de médio porte no município de Goiânia do Estado de Goiás, servindo de orientação para o empreendedor e seus dois filhos que se preparam para assumirem a direção do negócio. Os resultados deste teste

revelam que houve uma maior compreensão por parte dos diretores sobre os efeitos da organização e da relação do trabalho sobre os trabalhadores e levou instituição de espaços de discussão coletiva, a adoção de uma gestão baseada na cooperação, confiança e criatividade e a utilização de formas de reconhecimento pelo trabalho realizado coletivamente buscando anular ao máximo qualquer ação que provoque o individualismo. Constatou-se após a utilização do novo modelo de gestão um considerável aumento nas vendas e na produtividade da empresa. Os funcionários relataram estarem mais motivados com o trabalho e se apresentaram mais comprometidos com a empresa.

Pretende-se utilizar o modelo de gestão apresentado, na prestação de serviços de consultoria e de formação de empreendedores, para auxiliar e preparar os empreendedores para que eles possam ter uma ação mais efetiva na condução das organizações e favorecer a saúde no trabalho, por meio da cooperação e da criatividade dos trabalhadores. Trata-se de um modelo experimental que servirá de base para estudos futuros apoiados à clínica psicodinâmica do trabalho e direcionados para a saúde do trabalho dos empreendedores.

REFERÊNCIAS

- ASSIS, D. T. e MACÊDO, K. B. **O trabalho de músicos de uma banda de blues sob o olhar da psicodinâmica do trabalho**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v.10, pág. 52-64, 2010.
- ANDREASSI, T. et al. **Empreendedorismo no Brasil**. Global Entrepreneurship Monitor. Curitiba: IBQP, 2011.
- BANNOCK, G. **The economics of small firms: return from the wilderness**. Oxford: Brasil Blackwell, 1981.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1977.
- BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. **A mulher executiva e suas relações de trabalho**. Revista de Administração de Empresas, v. 31, n. 4, p. 17-33, out./dez. 1991.
- BOTELHO, Louise de Lira Roedel. **Ascensão profissional de executivas em empresas baseadas no conhecimento**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2008.
- BRANT, L. C. Minay-Gomez, C. **A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica a psicodinâmica do trabalho**. Ciência e saúde coletiva, 9(1): 213-223, 2004.
- BRITTO, Francisco; WEVER, Luiz. **Empreendedores Brasileiros: Vivendo e aprendendo com grandes nomes**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.
- BRUSH, C. GREENE, P. HART, M. **Empreendedorismo e construção da base de recursos**. RAE - Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 42, n. 1, p. 20-35, Jan./Mar 2002.
- CAMPBELL, J. Y. **Asset Prices, consumption, and the business cycle**. **Handbook of Macroeconomics**. Amsterdam: North-holland, 1998.
- CANTILLON, R. (1725). **Essai sur la Nature du Commerce en General**. Paris: INED, 1755.
- CARLAND, James.W. et al. **Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization**. The Academy of Management Review. Briarcliff Manor: apr. 1984, v. 9, n. 2, p. 354-359
- CHANLAT, Jean-François. **Quais carreiras e para qual sociedade**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, V.35, n. 6, p. 67-75, 1995.
- CRAMER, Luciana; CAPPELLE, Mônica; SILVA, Áurea; BRITO, Mozar. **Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das**

mulheres no mundo dos negócios. Anais do II EGEPE, p. 46-59. Londrina/PR, Novembro, 2001.

COLE, A. H. **Meso-economics: a contribution from entrepreneurial histor.** Explorations I entrepreneurial history, 6(1), 3-33, 1968.

COLLINS, O. MOORE D.G. **The organization makers: a behavioral study of independente entrepreneurs.** New York: Appleton-Century-Crofts, 1970.

CRUZ, J. B. Júnior, ARAÚJO, P. , WOLF, S. RIBEIRO, T. **Empreendedorismo e educação empreendedora: confrontação entre a teoria e a prática.** Departamento de Ciências da Administração da UFSC. Santa Catarina, 2006.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho, de Dejours,** São Paulo: Editora Cortez, 1949.

DEJOURS, C. Abdoucheli, E. Jayet, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho.** Tradução de Maria Irene Stocco Betiol et al. São Paulo: Atlas, 2010.

DEJOURS, C. **Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho,** São Paulo: Fundap, 1999.

DEJOURS, C. **O fator humano.** Tradução de Maria Irene S. Betiol e Maria José Tonelli. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social.** Tradução de LA Monjardim. 7ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

DEJOURS, C. **Trabalho, tecnologia e organização: avaliação do trabalho submetida a prova do real,** São Paulo: Blucher, 2008

DEJOURS, C. **Da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** In Lancman, S & Snelwer, L. I. (orgs). Brasília: Paralelo 15, 2004.

DEJOURS, C. **Subjetividade, trabalho e ação.** Revista Produção, v. 14, n. 3, pág. 27-34, 2004.

DEJOURS, C. e Bègue, F. **Suicídio e trabalho: o que fazer?** Brasília, Paralelo 15, 2010.

DE VRIES, M. Kets. **The dark side of entrepreneurship.** Harvard Business Review 160-167. Nov./Dez. 1985.

DE VRIES, M. Kets. **Contribution to Psychologie du Travail et des organisations.** Québec: Gaëtan Morin. 1995.

DOLABELA, F. **Pedagogia empreendedora.** Revista de Negócios, Blumenau, v.9, n.2, p. 127-130. 2004.

DORADO, S. **Social entrepreneurial ventures: Different values so different processes of creation, no?** Journal of Developmental Entrepreneurship, 11(4), 2006. p. 319-343.

DRUKER, Peter F. **Innovation and Entrepreneurship; practice and principles.** New, York: Harper Row, 1985-1964.

DORNELAS, J. C. **Planejando incubadoras de empresas,** Rio de Janeiro, Editora Campus, 2005.

DURAND, D. E. **Effects of achievement motivation and skill training on the entrepreneurial behavior of black businessmen,** Organizational Behavior and Human Performance, v.14, n.1 p.76-90, 1975.

ENRIQUEZ, E. **O papel do sujeito humano na dinâmica social.** Em Psicossociologia: Análise Social e Intervenção LEVY A., et al., Petrópolis: Vozes, 1994.

Eysenck H. J. **The dynamics of anxiety and hysteria: an experimental application of modern learning theory to psychiatry.** Springer. New York: Methuen. 1967. 311 p. (cited 120 losses.) 3. , ed. A model for personaliry. New York:

FERREIRA, J. A. **Formação de empreendedores: proposta de abordagem metodológica tridimensional para a identificação do perfil do empreendedor,** Florianópolis, 2003, Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) UFSC, 2003.

FILION, L. J. **Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios.** São Paulo: RA/USP, v.34, n.2, p.5-28, Abr/Jun 1999.

FILION, Louis Jacques. **Empreendedorismo e gerenciamento: processos distintos, porém complementares.** RAE Light . v. 7 . n. 3 . p. 2-7, Jul./Set. 2000.

FILION, Louis Jacques. **Diferenças entre sistemas gerenciais de empreendedores e operadores de pequenos negócios.** RAE - Revista de Administração de Empresas. Out./Dez. 1999.

FILION, Louis Jacques. **Visão e relações: elementos para um metamodelo empreendedor.** Revista de Administração de Empresas, São Paulo: Fundação Getúlio Vargas. No 6, Volume 33, Nov – Dez, 1993.

FRESE, Michael. **Rumo a uma psicologia do empreendedorismo: uma perspectiva da teoria ação.** Revista de Psicologia, Fortaleza, v.1 n.1, p. 9-32, jan./jun., 2009.

FRITZ, R. **Empresa Familiar: a sustentação da visão, dos objetivos e da atuação empreendedora.** São Paulo: Mkron, 1993.

GARTNER, William B. **Is There an Elephant in Entrepreneurship? Blind Assumptions in Theory Development.** Summer, 2001.

GUIMARÃES, Liliane de O. SIQUEIRA, M. M. **Empreendedorismo: à procura de uma abordagem de pesquisa**. Coleção Empreendedorismo e Estratégia. Editora PUCPR. 2010

GUIMARÃES, T. **Análise epistemológica do campo do empreendedorismo**. Encontro da ANPAD – Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, XXVIII. Curitiba-PR, 2004.

GRECO, S. M. et al. **Empreendedorismo no Brasil**. Em Global Entrepreneurship Monitor, Curitiba: IBQP, 2010.

Heloani, J. R. & Lancman, S. **Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação**. Revista Produção, 14 (3), 77-86. 2004.

LANCMAN, Selma e Sznelwar, Laerte. **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Editora Fiocruz e Paralelo 15: Brasília, 2004.

LANCMAN, S. e Uchida, Seiji. **Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2003, vol. 6, pp. 79-90.

LANCMAN, S., SZNELWAR, L. I., UCHIDA, S. e TUACEK, T. A. **O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito**. Interface Comunic, Saúde, Educ, v. 11, n. 21, pág. 79-92, São Paulo, 2007.

LANZANA, A. CONSTANZI, R. **As empresas familiares brasileiras diante do atual panorama econômico mundial**. In: *Empresas familiares brasileiras: perfil e perspectivas*. São paulo: Negócios, 1999.

MACÊDO, Kátia Barbosa. **Psicodinâmica nas organizações: poder, cultura e decisão na empresa familiar**. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1999.

LUMPKIN, G. T., DESS, G. G. **Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance**. Academy of Management Review, v. 21, n. 1, p. 135-172, 1996.

MACHADO, H. **Tendências do comportamento gerencial da mulher empreendedora**. Anais do Enanpad 1999.

MACHADO, H; MIONE, A; ALVES, M. **O processo de criação de empresas por mulheres**. Rae-eletronica, 2002.

McCLELLAND, D. **The Achieving Society**. Princeton: Van Nostrand, 1961.

McCLELLAND, D. **A sociedade competitiva: realização e progresso social**. Rio de janeiro: Expressão e Cultura, 1972.

MERLO, A. R e MENDES, A. M. **Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 12 n. 2, pág. 141-156, 2009.

MENDES, A. M. **Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours.** Psicologia Ciência e Profissão, 1995.

MENDES, A. M. (ORG). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas.** São Paulo. Casa do Psicólogo, All Books: 2007.

MENDES, A. M. e Merlo, A. R. **Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2009, vol. 12, n. 2, p. 141-156

MENDES, A. M. Araújo, L. K. R. **Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras.** Brasília, Ex-libris, 2011.

MENDES, A. M. MORRONE, C. **Trajatória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho.** Em: Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2011.

MINER, J. B. **The four routes to entrepreneurial success.** San Francisco, CA: Berrett-Koehler Pub. 1996.

MOTA, C. M., TANURE, B. e NETO, A. C. **Estresse e sofrimento no trabalho dos executivos.** Psicologia em Revista, v. 14, n. 1, pág. 107-130, Belo Horizonte, 2008.

MOORE, D. P. e BUTTNER, E. H. **Women Entrepreneurs.** London : Sage Publications, 1997.

MORRONE, C. F. **“Só para não ficar desempregado” - resignificando o sofrimento psíquico no trabalho: estudo com trabalhadores em atividades informais.** Dissertação de Mestrado. Brasília, 2001.

NASSIF, V. M., GHOBIL, A., COSTA, A., SILVA, N. e GUARDANI, F. **Contribuição para o Entendimento das Competências do Empreendedor: a Derivação de um Esquema a partir de Relatos de Trajetórias Empresariais em Pequenas Empresas.** 2006.

NORTH, D. C., & Thomas, R. P.. **The rise of the western world. A new economic history.** Cambridge: Cambridge University Press. 1973.

OLIVEIRA, Edson M. **Empreendedorismo social no Brasil: atual configuração, perspectivas e desafios – notas introdutórias.** Rev. FAE, Curitiba, v.7, n.2, p.9-18, jul./dez. 2004

PAIVA JR., F. G. **O empreendedorismo na ação de empreender**: uma análise sob o enfoque da fenomenologia sociológica de Alfred Schütz. Tese (Doutorado). Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2004.

PAULINO, Alice Dias e ROSSI, Sonia Maria Morro. **Um estudo de caso sobre Perfil Empreendedor: características e traços de personalidade empreendedora**. In: EGEPE – encontro de estudos sobre empreendedorismo e gestão de pequenas empresas. 3., 2003, Brasília: UEM/UEL/UnB, 2003, p. 205-220.

PESSOA, Eliana; GONÇALVES, Sonia Maria Goulart. **Administração Empreendedora: Uma Abordagem Comportamental**. Anais do ENANPAD, 2004.

PINCHOT, G. **Intrapreneurship: How Firms can Encourage and Keep Their Bright Innovators**. International Management: Europe 38(1), 11-12. 1983.

PHELPS, Edmundo S. **A Macroeconomia da Moderna Economia**. Estocolmo: Dezembro de 2006.

SANTOS, E. A. **O trabalho dos bailarinos profissionais de uma companhia de dança contemporânea: uma perspectiva psicodinâmica**. Dissertação de Mestrado, PUC-GO, 2008.

SAY, Jean-Baptiste. **Tratado de economia política**. Em Os Economistas. São Paulo: Abril Cultural, 1983 [1803].

SCHEIN, E. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do Desenvolvimento Econômico: Uma investigação sobre lucros, capital, crédito e juro e o ciclo econômico**. Em Os Economistas. São Paulo: Nova Cultura, 1934-1997.

SEXTON, D. L. e Smilor, R. W. **The art and science of entrepreneurship**. Cambridge MA: Ballinger Publishing. 1986.

SHANE, S. e VENKATARAMAN, S. **The Promise of Entrepreneurship as A Field of Research**. Academy of Management Review, Vol 25 (1), 217-226, 2000.

SHAVER, K.G. **The Entrepreneurial Personality Myth, Business and Economic Review**. Columbia, v.41, n.3, p.20-32, 1995.

SILVA, E. P. e HELOANI, R. **Aspectos teóricos e metodológicos da pesquisa em saúde mental e trabalho: reflexões a partir de uma análise comparativa do estresse em jornalistas e guardas municipais**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 10, n. 1 pág. 105-120, 2007.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. Em Os Economistas. São Paulo: Nova Cultura, 1996 [1776].

- SOMBART, W. **Der Moderne Kapitalismus**. Duncker & Humblot, Leipzig, 1902.
- STEVENSON, H. H., JARILLO, J. C. **A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management**. Strategic Management Journal, v. 11, p. 17-27, 1990.
- TAYLOR, F.W. **Princípios da administração científica**. São Paulo: Atlas, 1995.
- TIMMONS, J. A. **Characteristics and role demands of entrepreneurship**. American Journal of Small Business, v. 3, n. 1, p. 5-17, 1978.
- TORREZAN, S. RIMOLI, C. **Empreendedorismo social no sistema prisional brasileiro**. Cadernos de Pós-Graduação. São Paulo: Uninove, dez. 2004. v. 3, p. 49-58.
- URIARTE, Luiz Ricardo. **Identificação do perfil intraempreendedor**. Florianópolis, 2000. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, 2000.
- VENKATARAMAN, S. The **distinctive domain of entrepreneurship research: an editor's perspective**. In: KATZ, J., BROCKHAUS, R. (Eds.). Advances in entrepreneurship research, firm emergence and growth. Greenwich, CT : JAI Press, 1997.
- ZALESNIK ,Abraham. ,DeVRIES , Kets. **O poder e a mente empresarial**. Tradução de R. Bhigueto. São Paulo: Livraria Pioneira Editora , 1981.
- ZALESNIK, Abraham. **Managers and leaders: are they different?** Harvard Business Review. March-April, 1992.
- LIMA, Rosa Cristina Ribeiro, FREITAS, Ana Augusta. **Personalidade empreendedora, recursos pessoais, ambiente, atividades organizacionais, gênero e desempenho financeiro de empreendedores informais**. Revista de Administração Pública, 2010
- WEBER, Max. **Textos Selecionados**. Em: Os Economistas. São Paulo: Nova Cultura, 1997.
- WEBER, Max., **The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism**, translated by Talcott Parsons, London: Allen & Unwin, 1930.
- WEBER, Max. 1921-22. **Economy and Society**. Traduzido de Wirtschaft und Gesellschaft. Berkeley: University of California Press, 1978.
- WILKENS, J. A **Mulher Empreendedora: como iniciar o seu próprio negócio**. São Paulo: Mc-Graw- Hill, 1989.
- WILLIAMSON, Oliver E. 1989. **'Transaction Cost Economics,' in Richard Schmalensee and Robert Willig**. Handbook of Industrial Organization. Amsterdam: North Holland, p. 135-182.

APÊNDICES

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu, Edward Humberto Guimarães Júnior, mestrando do curso de Mestrado e Doutorado da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, núcleo de estudos psicossociológicos, orientando pela Professora Prof. Dra. Kátia Barbosa Macêdo, convido-o (a) a participar da pesquisa “AS VIVÊNCIAS DOS EMPREENDEDORES EM RELAÇÃO AO SEU TRABALHO: UMA INTERVENÇÃO EM CLÍNICA DO TRABALHO” como entrevistado. Visando a sua devida informação e esclarecimento sobre a pesquisa e os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação, informo que lhe é garantido que pode retirar seu consentimento a qualquer momento, sem e que isto me cause qualquer prejuízo.

O referido projeto está cadastrado na Pontifícia Universidade Católica de Goiás, onde sou professora e pesquisadora há vinte anos, e também recebe financiamento parcial do Cnpq em forma de bolsas de iniciação científica.

Todas as informações analisadas a partir das entrevistas coletivas serão utilizadas unicamente para o presente projeto de pesquisa e posterior publicação, sendo que seus dados de identificação serão preservados. A participação voluntária consistirá na participação das sessões de entrevistas coletivas, não sendo necessária a participação em todos os encontros. Desta forma, a participação nesta pesquisa não oferece nenhum risco legal e moral, como também não acarretando qualquer despesa aos participantes deste projeto.

Os dados extraídos das entrevistas coletivas serão analisados, e estarão à disposição dos participantes deste estudo, após a conclusão do mesmo.

Para tanto o presente estudo utiliza como instrumento de pesquisa a entrevista coletiva, gravada e/ou filmada, e para tal tem como requisito o preenchimento do termo de consentimento livre e esclarecido.

Contatos para qualquer esclarecimento à pesquisa com a orientadora do estudo –
Telefone: 62-8117-0777 ou email: edwardguimaraes@hotmail.com

Responsáveis pela pesquisa:

• **Orientadora: Kátia Barbosa Macêdo**

Graduada em Psicologia pela Universidade Católica de Goiás (1985), Mestre em Master En Psicología Aplicada a Las Organizaciones - Escuela de Administración de Empresas de Barcelona (1988), Mestre em Educação pela Universidade Federal de Goiás (1994) e Doutora em Psicologia (Psicologia Social) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1999). Atualmente é professora titular, atuando na graduação dos cursos de administração e psicologia e no mestrado e doutorado de Psicologia da Universidade Católica de Goiás. Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Fatores Humanos no Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: organizações, trabalho, psicologia social, cultura e gestão ambiental.

• **Pesquisador: Edward Humberto Guimarães Júnior**

É mestrando em Psicologia pela PUC-GO. Possui Pós-graduação lato sensu em Gestão da Excelência Empresarial com base no Prêmio Nacional da Qualidade - PNQ pela Faculdade de Administração do Estado de São Paulo - Instituto Paulista de Ciências da Administração - FAESP-IPCA (2004) e Graduação em Administração pela Universidade Católica de Goiás (2001). É professor do Centro Universitário de Goiás - Uni-ANHANGUERA dos cursos de MBA em Marketing, MBA em Recursos Humanos, Administração e Tecnólogos, onde também atua como professor de Ensino à Distância – ED e gerencia o programa de Incubadora de Empresas da instituição.

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO ENTREVISTADO

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
NÚCLEO DE ESTUDOS PSICOSSOCIOLÓGICOS**

**TERMO DE CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA
COMO ENTREVISTADO**

Eu, _____, RG nº. _____ CPF nº. _____, abaixo assinado, concordo em participar do estudo / pesquisa “AS VIVÊNCIAS DOS EMPREENDEDORES EM RELAÇÃO AO SEU TRABALHO uma intervenção em clínica do trabalho, como entrevistado”. Declaro que fui devidamente informado e esclarecido pelo pesquisador Edward Humberto Guimarães Júnior sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem e que isto me cause qualquer prejuízo.

Local/data: _____

Nome do entrevistado: _____

Assinatura do entrevistado: _____

Presenciamos a solicitação de consentimento, esclarecimentos sobre a pesquisa e aceite do sujeito em participar:

Testemunhas (não ligada à equipe de pesquisadores):

Nome: _____ Assinatura: _____

Nome: _____ Assinatura: _____

Observações complementares:

APÊNDICE C

ROTEIRO GERAL PARA O ESPAÇO DE DISCUSSÃO COLETIVA

ROTEIRO GERAL PARA O ESPAÇO DE DISCUSSÃO COLETIVA

Eixo I: Organização do trabalho:

- Conteúdo das tarefas
- Normas e controles
- Tempo e ritmos
- Relações socioprofissionais
- Comunicação
- Modos de gestão

Eixo II: Mobilização subjetiva:

- Inteligência prática
- Espaço de discussão
- Cooperação
- Reconhecimento

Eixo III: Sofrimento, defesas e patologias:

- Sofrimento criativo
- Sofrimento patogênico
- Defesas
- Tipos de patologias
- Danos físicos e psicossociais