

Universidade Católica de Goiás
Departamento de Psicologia
Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia

**O TRABALHO DOS PROFESSORES DE
GINÁSTICA DE UMA ACADEMIA: ENTRE O
DIVERTIR E O SOFRER.**

Robson Luis de Araujo

Goiânia
2008

Universidade Católica de Goiás
Departamento de Psicologia
Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia

**O TRABALHO DOS PROFESSORES DE
GINÁSTICA DE UMA ACADEMIA: ENTRE O
DIVERTIR E O SOFRER.**

Robson Luis de Araújo.
Dissertação apresentada ao Programa
de Pósgraduação *Stricto Sensu* em
Psicologia da Universidade Católica de
Goiás, como requisito parcial para
obtenção do título de mestre em
Psicologia.
Orientadora: Dra. Kátia Barbosa Macêdo.

Goiânia
2008

A663t Araújo, Robson Luis de.
O trabalho dos professores de ginástica de uma academia :
entre o divertir e o sofrer / Robson Luis de Araújo. – 2008.
126 f.

Dissertação (mestrado) – Universidade Católica de Goiás,
Departamento de Psicologia, 2008.

“Orientadora: Prof^a. Dr^a. Kátia Barbosa Macêdo”.

1. Professores de ginástica – trabalho – lazer – tempo –
psicodinâmica do trabalho. 2. Ginástica – academia – professores
– psicodinâmica do trabalho. I. Título.

CDU: 379.81.124:796.41:331.442/.444(043.3)
331.442/.444:379.81.124:796.41
159.944:379.81.124:796.41
796.41:379.81.124

O TRABALHO DOS PROFESSORES DE GINÁSTICA DE UMA ACADEMIA: ENTRE O DIVERTIR E O SOFRER.

ROBSON LUIS DE ARAUJO

BANCA EXAMINADORA

Prof (a). Dra Kátia Barbosa Macedo – orientadora

Prof. Dr. José Carlos Zanelli

Prof. Dr. Sebastião Benicio da Costa Neto

Prof.(a) Dra Sônia Margarida Gomes de Sousa

Dissertação defendida e aprovada em: ____ / ____ / ____

AGRADECIMENTOS

À professora Doutora Kátia Barbosa Macêdo, pela orientação e dedicação no desenvolvimento deste trabalho.

Aos professores doutores Sebastião Benício da Costa Neto e Sônia Margarida Gomes de Sousa, por terem aceito participar da banca, ao Cássio Adriano Braz Aquino, pelas sugestões certeiras e imprescindíveis apresentadas por ocasião do exame de qualificação e que muito enriqueceram este trabalho.

À organização e aos trabalhadores participantes que foi que possibilitaram a realização desta pesquisa, pela forma disponível e acolhedora com que recebeu o pesquisador, condição fundamental para a realização deste trabalho.

Aos meus amigos que me acompanharam nesta empreitada, apoiando a concretização do meu objetivo e nele acreditando.

Enfim, a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho.

RESUMO

A dissertação apresenta resultados de uma pesquisa realizada em uma organização que atua no ramo de lazer esportivo, localizada em Goiânia-Go. A pesquisa teve como objetivo geral analisar o trabalho dos professores de academias de ginástica a partir da psicodinâmica do trabalho, tendo como objetivos específicos: 1- analisar como seria vivenciada a organização do trabalho; 2 - analisar como seriam vivenciadas as condições de trabalho na academia de ginástica; 3 - analisar como seriam vivenciadas as relações de trabalho na academia de ginástica; 4 - descrever as vivências de prazer-sofrimento no trabalho, e 5 - investigar quais as estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho utilizadas pelos professores da academia de ginástica. Considera-se que a referida organização pertence ao segmento de entretenimento e lazer, direcionada para um público alvo da classe A e que goza do conceito de uma das melhores do Estado. Partiu-se do pressuposto de que a organização do trabalho e as condições de trabalho propiciariam vivências predominantemente de prazer aos trabalhadores, uma vez que a função destas era exatamente proporcionar saúde e diversão aos seus clientes no período de lazer (tempo do não-trabalho). A pesquisa fundamentou-se na abordagem psicodinâmica do trabalho de Dejours. O estudo de caso apresentado teve caráter descritivo e exploratório. Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com quinze trabalhadores escolhidos intencionalmente, dentre eles os responsáveis pelo atendimento direto aos clientes. Foram analisados documentos com informações relativas a: normas e código de ética; valores e missão da organização. Os dados foram analisados pela técnica de análise gráfica do discurso. Os resultados indicaram que o tempo é uma categoria de análise importante para esse grupo, pois disponibilizam um produto (o lazer) ao qual não tem acesso pela falta de tempo e apresentou uma organização de trabalho com normas rígidas de conduta para os trabalhadores. Observou-se a presença de fatores que geram vivências de prazer, como liberdade e reconhecimento no trabalho, prazer nas relações sócio-profissionais, ambiente de trabalho e chefia, e boa remuneração salarial em relação a média do mercado local. Em relação aos fatores ligados ao sofrimento, houve queixas ligadas à sobrecarga de trabalho e ao desgaste físico, sendo enfatizados: a rotina fisicamente desgastante, o trabalho cansativo, a pressão interna para cumprimento das metas e condições de trabalho precárias com ruídos altos, gerando desgaste e sobrecarga nos trabalhadores. Diante de tal sofrimento, foram utilizadas estratégias de enfrentamento, como a negação da realidade do trabalho, racionalização e aceleração das cadências. Percebe-se que na empresa pesquisada, o resultado da consolidação ideológica do sistema de regras funciona como sistema de regulação da autoridade, que constitui de um lado uma imagem da empresa como bom objeto e de outro culpabilização do indivíduo. Nesta lógica, a organização é boa e protetora, e o homem que é mau e perigoso.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho. Professores de ginástica. Trabalho. Lazer. Tempo.

ABSTRACT

The dissertation presents results of a research done in an organization that acts in leisure sports, located in Goiânia-GO. The research has, as a general aim, to verify what senses of work to gym teachers by the psychodynamic view of work, and it has the specific aims: 1. analyse how the organization of work would be lived; 2. analyse how the conditions of work in the gym would be lived; 3. analyse the relations of work in the gym; 4. describe the experiences of pleasure-suffering in the work and 5. investigate what strategies of facing the suffering used by gym teachers. Considering that the organization belongs to the leisure segment, directed to a public and that it's one of the best ones in the state, it was considered that the organization and conditions of work were predominantly pleased to the employees, since their goal is to provide health and fun to the customers, in their free time (time of non-working). The research was based in the psychodynamic approach of Dejours work. The study of case presented has a descriptive and exploratory view. Semi-structured interviews were done with fifteen employees, intentionally choiced, who are in charge of service direct the customers. It was analysed documents with informations about: instructions and ethics code, values and mission of the organization. The base was analysed by the graphic speech analyses. The results indicate that time is an important category of analyses to this group, since they provide a good (leisure) to whom don't have access because of lack of time; it was presented an organization of work with rigid rules of behavior to the employees. It was observed some factors that gives experiences of pleasure, as freedom and recognition of work, pleasure in the socio-professional relations, environment of work and management, good salaries in relation to the average market. In relation to suffering factors, there were complaints about over-work and physical tiring, being emphatysed: tiring physical routine, tiring work, internal pressure to accomplish goals and precarious work conditions with loud noises, creating wearing and overweight in the employees. Facing the suffering, it was used strategies of facing, such as denied of reality work, rationalization and acceleration of cadências. It was noted that in the researched company the result of the ideological consolidation of the rules system works as an authority regulator system that provides the image of the company as a good object and by other way, to be to blame for the person. By this view, the organization is good, protector, and the man is bad and dangerous.

Key words: Psychodynamic of work. Gym teachers. Works. Leisure. Time.

LISTA DE QUADROS E FIGURAS

Quadro – I Atividades opostas ao lazer.....	22
Quadro II – Atribuições dos cargos da empresa pesquisada.....	56
Quadro III – Categorias do questionário de entrevista individual.....	58
Quadro IV – Diferenciação do estudo na Gestão do trabalho.....	103
Quadro V – Diferenciação do estudo na Mobilização Subjetiva.....	104
Figura 1 – Funções do lazer segundo Dumazedier.....	26
Figura 2 – Classificação das áreas de interesse do Lazer segundo Muller.....	29
Figura 3 – Categorias da psicodinâmica.....	40
Figura 4 – Gráfico da Análise do Discurso	63
Figura 5 – Apresentação das categorias de Análise <i>a priori</i> e <i>a posteriori</i>	67
Figura 6 – Gráfico qualitativo das condições de trabalho.....	81

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS.....	iv
RESUMO.....	v
ABSTRACT.....	vi
LISTA DE QUADROS E FIGURAS.....	vii
APRESENTAÇÃO.....	10

CAPÍTULO I –	
O TRABALHO, O TEMPO DO NÃO TRABALHO E O LAZER: UMA	
POSSIBILIDADE DE INTEGRAÇÃO?.....	14
1.1 O trabalho	14
1.2 O tempo do não-trabalho	20
1.3 O tempo do não-trabalho e a impossibilidade de lazer?.....	22
1.4 A academia de ginástica: Espaço de lazer ou trabalho?.....	31

CAPÍTULO II –	
A CONTRIBUIÇÃO DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	35
2.1 Percurso teórico da psicodinâmica do trabalho.....	35
2.2 Organização do trabalho/condições de trabalho.....	41
2.3 Relações de trabalho.....	40
2.4 Vivências de prazer-sofrimento no trabalho.....	46
2.5 Estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho.....	48

CAPÍTULO III –	
DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	53
3.1 Problema de pesquisa e objetivos.....	54
3.2 Campo de pesquisa.....	55
3.3 Participantes.....	56
3.4 O instrumento de coleta de dados.....	57
3.5 Procedimentos.....	58
3.6 Técnica de análise dos dados.....	59

CAPÍTULO IV –

APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	64
4.1 Dados sócio-demográficos da população pesquisada.....	66
4.2 Dados obtidos em entrevistas.....	68
4.2.1 Categoria 1 – Gestão do trabalho.....	69
4.2.2 Categoria 2 – Aspectos subjetivos do trabalho.....	85
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	105
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	110
APÊNDICE A.....	120
APÊNDICE B.....	123
APÊNDICE C.....	124
APÊNDICE D.....	126
ANEXO A.....	127

APRESENTAÇÃO

Esta dissertação faz parte de um projeto maior de um grupo de estudo, sendo seu foco o trabalho no mundo do entretenimento e lazer, que visa pesquisar diferentes segmentos de empresas que disponibilizem aos seus clientes uma mercadoria diferenciada, ligada à primazia do gozo (a alegria imediata). Este grupo de estudo surgiu em 1999, na Universidade Católica de Goiás, por iniciativa de Kátia Barbosa Macedo, coordenadora do mesmo.

Esta pesquisa teve como origem o anseio em investigar o trabalho de uma empresa de entretenimento e lazer, onde as condições de trabalho fossem as melhores possíveis e as rotinas envolvessem a disponibilização de lazer ao cliente. Isso para que se pudesse visualizar as discrepâncias de outras funções operacionais e se o trabalho nestes ambientes diferenciados seria divertido sem as mesmas regras existentes em outras organizações formais.

A exigência de corpos magros, musculosos, bem definidos, uma preocupação obsessiva com a saúde e com a aparência física, é um comportamento comum vivido por homens e mulheres neste século. É a apologia ao estético, a beleza do corpo como simbolização de poder.

A atividade física é a maneira mais difundida para se obter esse ideal de beleza. Associadas a esta atividade estão as cirurgias plásticas, o uso de esteróides, as dietas da moda e uma indústria milionária respaldada pela mídia. Hábitos “saudáveis” cada vez mais freqüentes atingem níveis exagerados e prejudiciais à saúde e, mesmo assim, são vistos como saudáveis pela sociedade. Torna-se difícil estabelecer em que ponto o exercício deixa de ser “normal” e adequado para tornar-se compulsivo ou ainda uma expressão de outro comportamento patológico. Neste contexto, as academias de ginástica são mediadoras na busca desenfreada pela beleza, através da qual seus profissionais são vistos como exemplos ou modelos a serem seguidos.

A cultura outorgará os meios para que cada um se aproprie de diferentes formas de saber, para a construção cultural de um modelo do corpo, que embora diferente do discurso científico é dele derivado (GOLDFARB, 1998). Sendo assim, quando um acontecimento ligado à dor ou emoção irrompe em uma história singular, o sentido que

a pessoa atribuirá a essa ocorrência dependerá da sua definição de corpo. O corpo é, então, mediador entre a *psique* e o mundo, construindo-se nessa relação e construindo suas causalidades.

A atividade física/esportiva é, na atualidade, a maneira mais difundida para obter corpos saudáveis, considerando que a prática esportiva é um excelente estímulo para o cérebro. Durante o treino esportivo, trabalha-se o corpo, desenvolve-se os conceitos de planejamento, a disciplina, o foco, a criatividade, perseverança, flexibilidade e todas as competências psicomotoras própria da atividade em si (BAPTISTA, 2001). As atividades físicas são hábitos cada vez mais freqüentes e visam alcançar uma boa *performance* também no trabalho. Assim, a atividade física é buscada nas academias de ginástica com propósitos para além do estético.

A fim de se analisar o profissional que trabalha nas academias de ginástica, que atualmente se configuram como ambiente de lazer, considerar-se-ão as inter-relações, o contato humano entre os profissionais que ali atuam como os mediadores desta possibilidade de entretenimento.

O estudo do lazer e entretenimento é uma questão discutida na sociedade contemporânea, envolvendo relações com o capitalismo, a globalização, dentre outros. Sendo as empresas que trabalham com o lazer semelhantes a qualquer outro segmento na forma de gestão e de trabalho, diferenciando-se apenas do ambiente e tendo as mesmas configurações de outras empresas, nestas organizações também ocorrem acidentes do trabalho e doenças profissionais.

Dados da organização Mundial de Saúde (OMS, 2005) indicam que 170 milhões de trabalhadores sofrem acidentes de trabalho, 160 milhões apresentam doenças profissionais, e que ocorrem 2 milhões de mortes relacionadas ao trabalho por ano, sendo 5 mil mortes por dia. No Brasil, ocorrem 390 mil acidentes de trabalho e destes, 12 mil deixam as pessoas incapacitadas para o trabalho permanentemente, havendo entre 7 a 8 mortes por dia. Assim, esses dados ratificam a importância de se pesquisar uma organização no segmento de entretenimento.

Delimitou-se escolher o espaço da academia de ginástica para ser realizada a presente pesquisa por se configurar em um espaço de lazer, onde busca-se a otimização do tempo livre para o cuidado com o corpo e o lazer.

Esta pesquisa foi realizada em uma organização do segmento de lazer que tem como objetivo disponibilizar aos seus clientes modalidades de ginástica. Caracteriza-se por exigir muito dos seus trabalhadores no que se refere à simpatia e ao bom humor

com seus clientes, além de uma disponibilidade quase integral. Pode-se desencadear vivências de prazer em algumas situações relacionadas a *status* em razão do *glamour* que o nome da organização possibilita. No entanto, também pode-se desencadear vivências de sofrimento, principalmente pelo desgaste físico e mental advindo do ritmo acelerado do trabalho, dos horários prolongados, das condições precárias de trabalho e exigências em relação à produtividade.

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar o trabalho dos os professores de academias de ginástica a partir da psicodinâmica do trabalho. A análise do discurso foi feita conforme a proposta de Lane (1985), desenvolvida no capítulo três. Os objetivos específicos da pesquisa buscaram analisar os sentidos do trabalho para os professores de ginástica de uma academia de Goiânia, a partir das categorias da psicodinâmica do trabalho, da organização do trabalho, das condições de trabalho, das relações de trabalho; das vivências de prazer-sofrimento e das estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho utilizadas pelos professores da academia de ginástica.

Os capítulos desta dissertação foram organizados de forma a discutir, inicialmente, a fundamentação teórica utilizada para, em seguida, apresentar o método empregado, as técnicas de coleta, a análise e a discussão dos dados, bem como as considerações finais.

O primeiro capítulo intitulado, **O trabalho, o tempo do não trabalho e o lazer: Uma possibilidade**. Apresenta uma análise sobre o trabalho, sua constituição histórica, mostra como a partir do trabalho surge o tempo do não trabalho, ou seja, tempo disponível para o lazer e o trabalho no ambiente de academia que é uma extensão deste tempo do trabalho.

No segundo capítulo, intitulado **A contribuição da Psicodinâmica do Trabalho**, discute-se a abordagem psicodinâmica do trabalho, seu itinerário histórico, seus pressupostos teóricos, seus principais representantes e a sua aplicação nos estudos de prazer-sofrimento no trabalho.

O terceiro capítulo, denominado **Delineamento Metodológico**, apresenta o estudo empírico, e se apresenta o método utilizado nesta pesquisa, que adotou a análise gráfica do discurso de Lane (1985). Também é feita uma descrição da organização e da população pesquisada, da coleta de dados, da técnica citada e dos procedimentos de pesquisa, com apresentação dos dados sócio-demográficos dos participantes da

entrevista, as categorias resultantes das entrevistas, a análise descritiva e a discussão dos resultados.

Na última parte do trabalho estão as considerações finais, onde se apresenta uma análise crítica dos resultados encontrados.

CAPÍTULO I

O TRABALHO, O TEMPO DO NÃO TRABALHO E O LAZER: uma possibilidade de integração?

Este capítulo tem por objetivo apresentar uma perspectiva histórica do trabalho, o surgimento do tempo do não trabalho em oposição ao tempo produtivo e o lazer como uma nova possibilidade advinda deste tempo do não trabalho. Procura evidenciar as diferenças e as nuances entre o trabalho e o lazer. Ainda apresenta o lazer no ambiente de academia de ginástica onde o professor será o mediador entre a tarefa e o lazer do cliente.

1.1 O trabalho

Toda construção humana e social é dinâmica e está em constante mudança, e assim o é também com o trabalho que vem se transformando ao longo do tempo. O que os seres humanos fazem é produzir suas condições de existência e ao produzirem-na materialmente, geram e criam valores de uso, definem sua existência na medida em que em conjunto com a natureza vão construindo a si mesmo, arrancando do mundo o seu modo de ser (CODO, 1993).

O trabalho possui diferentes significados, alguns deles carregados de emoção e dor. Para a língua portuguesa, a palavra trabalho se origina do latim, *tripalium*, que era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes munidos com ponta de ferro. A maioria dos dicionários registra o *tripalium* como um instrumento de tortura. *Tripalium* se liga ao verbo do latim *tripaliare*, que significa torturar.

Atualmente, trabalho no senso comum significa realizar uma obra que expresse resultados, que traga reconhecimento social, sendo também sinônimo de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável.

Karl Marx (1980) conceitua trabalho como:

(...) um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla o seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços, pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento sobre a Natureza externa a ele, e ao modificá-la, ele modifica a sua própria natureza. (MARX, 1980, p. 148)

O conceito de trabalho se sustenta na dimensão ontológica do ser, possibilitando uma visão ampliada da existência humana e situando o trabalho além da esfera econômica.

Para Marcuse (1998,p.10), “...o trabalho é um conceito ontológico que apreende o ser da própria existência social.” O caráter ontológico do trabalho aparece como acontecimento fundamental da existência humana, que domina permanente e continuamente todo o ser do homem e, concomitante a isso, algo acontece com o ser do homem, pois ele se transforma.

A idéia do trabalho como desonra e degradação aparece em quase todos os mitos que narram a origem das sociedades humanas como efeito de um crime, cuja punição será a necessidade de trabalhar para viver. Somente no início da idade moderna, com a reforma protestante, é que houve uma exaltação do trabalho, que possuiu de uma idéia relativa a castigo divino para uma virtude (MARCUSE, 1998).

Na Antigüidade, o trabalho era visto como atividade para os escravos. Na Grécia, o trabalho significava uma atividade secundária. Para os gregos, os homens livres deveriam viver no ócio, em atividades que indicavam a contemplação à natureza ou as prerrogativas políticas, abstraindo-se em trabalho intelectual. Nesse período, o trabalho físico era relegado aos escravos e às mulheres, e era referenciado como atividades indignas e humilhantes. Essencialmente, era caracterizado como desgastante, o que o associou, naquela época, à uma condição servil (BORGES E YAMAMOTO, 2004).

Na Idade Média, de acordo com a concepção religiosa católica vigente, o trabalho era visto como algo penoso e acrescentava-se a essa idéia a noção de expiação e pecado. A nobreza esforçava-se para mostrar que não necessitava de trabalhar.

Com a Reforma Protestante ocorrida no século XVI, o trabalho passou a ser redimensionado no cristianismo e a ser visto como forma de servir a Deus, pois mantinha o homem distanciado do ócio e da luxúria. A Igreja, via protestantismo, propagou uma doutrina do trabalho como meio de atingir uma felicidade que, todavia, ficava resguardada para uma via futura. O trabalho era associado à idéia de predestinação, ou seja, era da vontade de Deus que alguns homens trabalhassem e outros não, e era só dessa forma que os mesmos atingiriam o êxito. Assim, de maneira cíclica os homens deveriam ser reinvestidos (deveriam repetir a história da família) para permitir e incentivar cada vez mais o trabalho (WEBER,1999).

Weber (1999) afirma em sua análise sobre a ética protestante, que a doutrina tinha por princípios valores morais que iam ao encontro dos ideais do capitalismo emergente. Havia uma afinidade entre a idéia protestante de vocação para o trabalho e a compulsividade para o lucro, advinda da ascensão da economia capitalista. Por justificativas diversas, tanto o catolicismo quanto o protestantismo postergavam a igualdade de direitos e deveres para o reino divino futuro, perpetuando uma forma social dividida em classes.

Com o crescimento das cidades, o desenvolvimento do trabalho livre e a criação de pequenas fábricas passaram a compor uma nova ótica manifesta acerca da necessidade e admiração pelo trabalho e seu valor. A expansão comercial e financeira propiciou o surgimento do capitalismo no século XVIII (ZANELLI, 2004).

No século XIX, a organização do trabalho se tornou o objeto de atenção de diversos autores, dentre eles Karl Marx (1980), que afirmou que a relação homem-trabalho, elemento estruturante do intercâmbio social entre os homens e a natureza, era expressa na dimensão transformadora do trabalho.

Na grande indústria, aquele que supervisiona uma máquina pode ser facilmente substituído por outro, e a ferramenta continua a trabalhar mesmo se o homem precisa dormir ou se alimentar. Devido a isso, fica suprimida a base técnica sobre a qual repousa a divisão de trabalho na manufatura. (MARX, 1980, p.71)

Ao dizer que os homens se criam no trabalho, produzem a si mesmos e aos outros e, portanto, relacionam-se entre si, evocou sua função mediadora na relação entre o homem e a natureza. Por meio do trabalho, o homem superou sua condição de ser natural e se converteu em ser social. Dessa forma, Marx (1980) elucidou a construção humana do homem mediada pelo trabalho:

É no processo de trabalho que o homem se constrói e se constitui enquanto ser coletivo e individual. Nesse sentido, tanto o físico (corpo, mãos, músculos), quanto os aspectos mais subjetivos (afetividade, cognição, sociabilidade) do homem, se constituirão no processo de trabalho. (MARX, 1980, p. 115)

Na visão moderna, o trabalho tornou-se um bem para todos os males, um remédio para a dor, a solidão, a morte de um ser querido, a um desengano amoroso ou as dúvidas do por quê se viver. De Grazia (2002) demonstra como entre o século XVII ao XIX se alterou o conceito de tempo por todo mundo industrial, a partir de uma nova

concepção de trabalho. Ele afirmou que o movimento dos trabalhadores que reduziu a jornada de trabalho para dez horas diárias de trabalho ocorrido entre 1830 e 1850 passou a ocorrer em 1847, e surgiu então, o “tempo livre do trabalho”.

A sociedade moderna, em suas demandas por constantes adaptações sociais, exige reações do indivíduo capazes de prejudicar a sua racionalidade e igualmente capazes de minar a saúde daqueles que têm dificuldades de enfrentar as pressões. Surgem novos padrões de comportamentos, produzindo efeitos na estrutura e no funcionamento das organizações de trabalho. Como decorrência dessas transformações, as pessoas são afetadas, exigindo-lhes readaptações físicas e psicológicas com um custo de energia vital e com implicações para a saúde (ZANELLI, 1998).

Com a evolução tecnológica e as mudanças na temporalidade do trabalho que advieram do século XIX, o século XX ganhou uma outra configuração para o trabalho pois as características desse trabalho exigiram um outro tipo de homem (AQUINO,2007).

É certo dizer que a descrição do trabalho como monótono, embrutecido, repetitivo etc. não explica a realidade após as transformações da economia mundial, valores tais como criatividade, autonomia, independência, iniciativa, reconhecimento, saúde, desafio, dentre outras habilidades deixaram de ser alvos distantes para serem requisitos concretos do trabalho. As empresas começaram a optar por táticas para lidar com o trabalhador, que consistiram em redução dos controles e abertura de espaços de participação, processos de trabalho marcados pela flexibilização da produção, pela especialização e por novos padrões de busca de produtividade.

O contexto de produção, o trabalho e o trabalhador se modificaram. Junto com essa evolução, o controle que antes fora externo passou a ser internalizado pelo trabalhador. As regras, as metas e a cultura que eram apenas da empresa agora são internalizadas pelos funcionários. Assim a exigência psicológica sobre o indivíduo aumentou e o sofrimento advindo desde trabalho não era mais exposto por conta do medo de se perder o emprego (PAGÈS, 1993).

Segundo Borges e Yamamoto (2007), a revolução industrial teria três etapas, entendendo a revolução como mudanças no modo de produzir, nas formas de se produzir e nos tipos de energia que impulsionariam estas mudanças. A primeira revolução industrial ocorreu com a mudança da manufatura para a máquina a vapor; na segunda houve a reordenação do padrão tecnológico, com surgimento de motores de

combustão interna e, na terceira, ainda em processo, as novas formas de energias e inovações tecnológicas.

Nessas mudanças engendradas na contemporaneidade o modelo taylorista se tornou incapaz de motivar aqueles que se obstinam controlar. Segundo Taylor (1980), aumentar a produção, reduzir os custos e, ao mesmo tempo, incrementar os ganhos dos trabalhadores, evitando tensões, visando lucro, seriam permitidos pelo seu sistema de organização empresarial, não levando em conta a possibilidade de se elevar a qualidade de vida e do trabalho.

Com o surgimento da globalização e dos megablocos econômicos e com a flexibilização das relações de produção, deixa-se de lado o trabalhador fabril do século XIX, que assumia uma determinada função, e exige-se um trabalhador mais polivalente, que possa assumir variadas funções. Com o avanço da automação, em decorrência do surgimento de novas tecnologias, tem-se produzido mais riqueza em menos tempo de trabalho. Mas isso faz com que se reduza também a quantidade de trabalho necessário para a remuneração do trabalhador, aumentando, dessa forma, a produção excedente que será apropriada pelo capitalista.

Antunes (2001) aponta em seus estudos que estas transformações no mundo do trabalho acarretaram no processo que ele caracterizou como um processo de heteroginização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora, repercutindo em mudanças no ser do trabalho e atingindo intensamente o universo da consciência, da subjetividade do trabalhador e de suas formas de representação.

No processo produtivo, em que o ser humano transforma e é transformado, o trabalho, como ação humanizada, impõe assimilações em aspectos fisiológicos, morais, sociais e econômicos. Cada mundo concreto do trabalho constitui um subsistema social específico, com seus interesses grupais, seus valores e seus princípios, suas normas e sua maneira peculiar.(ZANELLI, 2004)

Para a presente pesquisa, adota-se o conceito de trabalho como atividade humana, conforme Marx, (1980).

(...) um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla o seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços, pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento sobre a Natureza externa a ele, e ao modificá-la, ele modifica a sua própria natureza.(MARX, 1980, p. 148)

Segundo De Masi (1999), se apresenta como o novo desafio do século XXI, o fato de que, embora o trabalho enobreça o homem, todavia não se pode afirmar que a maioria dos trabalhadores expressa alegria enquanto trabalha. Ele critica a atual organização do trabalho, destacando-se o conteúdo das incumbências e a incapacidade da atual organização do trabalho em compensar os inconvenientes experimentados pela maioria dos trabalhadores no contexto profissional.

Este autor estabelece níveis de tipos de ambientes de trabalho, entendendo o contexto profissional como a atmosfera complexa, o clima psicológico determinado pelo que acontece à nossa volta enquanto realizamos os nossos deveres profissionais (DE MASI, 2000). Ele não levou em conta que aquele que considerou como afortunados, tais como hoteleiros, camareiros, esteticistas e dietistas, embora trabalhem num ambiente supostamente tranquilo, são trabalhadores sujeitos às pressões intrínsecas à organização do trabalho.

As considerações realizadas por De Masi (2000) sobre os afortunados e os privilegiados servem para os considerados “afortunadíssimos”? Aqueles que trabalham para proporcionar diversão e entretenimento, ou seja: atores, professores de ginástica, salva-vidas, cantores, estilistas, futebolistas, cronistas sociais, pessoal de navios de cruzeiro, animadores de estâncias turísticas, organizadores de festivais, prostitutas de alto nível, presidentes de grandes empresas.

Pode-se tecer comentários sobre cada um desses profissionais, levantando algumas contradições existentes no exercício do trabalho dos mesmos. No entanto, restringir-se-á a reflexão em torno da atividade que desenvolvem, ou seja, do divertimento. Embora os inconvenientes presentes no contexto profissional estejam relacionados à qualidade do trabalho, não há garantias que sejam determinantes para se afirmar que o trabalho de divertir é mais compensador que os outros que lidam com o sofrimento, sendo melhor remunerado. Divertir nem sempre significa divertir-se.

Sendo assim, cada trabalho cria um sentido único para o indivíduo, dentro de um contexto social que abarca um significado coletivo para a atuação.

O trabalho que possui um sentido para o indivíduo pode gerar prazer e estar presente uma subjetividade que não se opõe às questões objetivas, como o contexto profissional. Pode também superá-las, conforme Heloani (2003):

Se o lúdico aponta para a vida não dominada pelo trabalho, mas se o trabalho domina a vida, felicidade importantíssima é aquela que sabe gostar do trabalho. Uma das maiores infelicidades é ir todo dia ao trabalho de maneira forçada, contrariada, saturada. É preciso encontrar alegria naquilo que se faz todo dia, como o trabalho. Amar o que se trabalha nos leva a superar a amargura cotidiana de detestar aquilo que mais nos ocupa. Para gostar do trabalho, entretanto, muitos fatores são relevantes, como suas condições quantitativas e qualitativas, mas sobretudo pelo menos um pouco de vocação. Há professor básico que ganha muito mal, mas adora o que faz. Isto não desfaz a injustiça, mas salva o sentido da vida. (DE MASSI, 2001, p.73)

Todavia, o trabalho dos professores de ginástica é realizado no tempo do não trabalho dos usuários da academia, mais conhecido como “tempo livre”, ou como Dumazedier (1980) chama: “tempo liberado do trabalho”. Para melhor se compreender esta dicotomia, analisar-se-á, na próxima seção, a discrepância entre o tempo do trabalho e o tempo do não trabalho.

1.2 O tempo do não trabalho

No século XX, com as mudanças na legislação do mundo do trabalho, a partir da luta dos trabalhadores por melhores condições e por uma jornada de trabalho menor em que tivessem um tempo que pudesse ser dedicado à vivência do lúdico, tempo este conquistado pela redução do tempo de trabalho, criou-se novos hábitos de vida em busca de atividades diferenciadas do trabalho.

A vida dominada pelo trabalho impõe a todos, um ritmo acelerado, desencadeando uma corrida contra o tempo e não a favor dele; coloca desafios complexos que levam a mudanças sócio culturais. Ao falar destas mudanças, Figueiredo (1995) alerta que se vive o tempo de compromisso na indústria do entretenimento, gerando diversas demandas do mercado, sustentadas pelo desejo do capital que promove a mercadorização dos corpos, desejos e conteúdos culturais com crescentes investimentos do setor privado na área do lazer.

No campo das ciências sociais, o tempo adquire novo estatuto, demarcado que está por recursos de compreensão histórica e sistemática, e que o tornam referência central na compreensão da ordem social. Como afirma Aquino (2000), o tempo é uma instituição social e cultural que ultrapassa a compreensão do tempo astronômico e físico e se insere na idéia de expressão fundamental da vida social. É essa expressão social e cultural que dá sentido às teorias dos tempos sociais. Para Durkheim (1912/ 1992), o

tempo e o espaço seriam concebidos como categorias sociais, no sentido de que não apenas derivam da sociedade, mas pelo fato de que suas expressões são sociais.

A teoria dos tempos sociais, partindo desse reconhecimento, defendem a idéia de que cada coletividade ou sociedade desenvolve referentes próprios de temporalidade, que organizam o seu funcionamento. Para tanto, estabelecem que, em cada momento histórico, há predomínio de uma atividade social que regula essa estruturação social. (AQUINO, 2007, p. 73)

É fundamentalmente essa idéia de predominância do trabalho em relação às outras esferas da vida do trabalhador que levou Adorno (1995), Dumazidier (1999) e Durkheim (1992) a denominar a sociedade de “sociedade do trabalho”.

As mudanças na forma de produção e a criação de máquinas que possibilitaram tantos benefícios à produtividade, o “tempo livre”, como sobra do tempo do trabalho, trouxeram consigo uma idéia do tempo neutralizada, fazendo com que parecesse livre, logo encadeiando outra máquina, o relógio. Somente dizendo “tempo livre cronometrado” se desfez a ilusão de liberdade. O tempo cronometrado não pode ser livre. Se o trabalho está cronometrado, o tempo restante a ele relacionado também está (BRUHNS,2002).

Adorno (1995) postula que nesta rígida delimitação entre trabalho e tempo livre se prolonga às formas de vida social organizada.

(...)a distinção entre trabalho e tempo livre foi inculcada como norma à consciência e inconsciência das pessoas. Como segundo a moral do trabalho vigente, o tempo livre do trabalho tem por função restaurar a força de trabalho. (ADORNO, 1995, p. 73)

Na presente pesquisa considera-se atividades de entretenimento e lazer,

(...)como um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se, ou ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais; sendo sua realização no tempo do não trabalho (DUMAZEDIER, 1976, p 34).

Na mesma perspectiva de funcionalidade do tempo do não trabalho, Dumazedier (1970) analisa as formas de aplicação deste tempo no lazer do homem moderno, diferenciando o que se poderia chamar de lazer, das obrigações sociais.

O que não se configura como lazer fora classificado por Dumazedier (1970), ou seja, as atividades em relação às quais não subsiste qualquer dúvida de serem classificadas como opostas ao lazer, tal como destacado no quadro 1:

Quadro – I Atividades opostas ao lazer

Ordem	Atividade	Significado
1	O trabalho profissional.	Atividade que gere renda.
2	O trabalho suplementar ou trabalho de complementação.	Trabalho vinculado às atividades profissionais.
3	Os trabalhos domésticos	Arrumação da casa, a parte diretamente utilitária da criação de animais destinados à alimentação, do <i>bricolage</i> e da <i>jardinagem</i> .
4	Atividades de manutenção	As refeições, os cuidados higiênicos com o corpo, o sono.
5	As atividades ligadas aos estudos interessados	Círculos e cursos preparatórios de um exame escolar ou profissional.
6	As atividades rituais ou ligadas ao cerimonial	Resultantes de uma obrigação familiar, social ou espiritual (visitas oficiais, aniversários, reuniões políticas, ofícios religiosos).

* Tabela adaptada a partir de Dumazedier (1980).

1.3 Tempo do não-trabalho e a impossibilidade de lazer?

De Grazia (2002) demonstra como lazer e tempo situam-se em dois mundos diferentes, uma vez que todos podem ter tempo livre, e nem todos lazer. O tempo livre é uma idéia de democratizar realizável; o lazer não é totalmente realizável, sendo, portanto, um ideal, e não somente uma idéia. O tempo livre refere-se a uma forma determinada de calcular uma determinada classe de tempo; o lazer é uma forma de ser, uma condição do homem, tal como postula Marcelino (2006) em sua definição de tempo social.

Seria o lazer contemporâneo sinônimo de liberdade, emancipação ou criação humana! Controlado por um tempo regido por uma máquina (o relógio), parece pouco provável. Considerando sobre depois do trabalho ou resto depois do cumprimento das obrigações e necessidades, muito menos. (BRUHNS, 2002, p.10)

Aparentemente, trabalho e tempo livre ou tempo do não trabalho são esferas opostas, pois o primeiro é apresentado como o reino da necessidade e, o segundo, como a esfera da liberdade, da gratuidade e da desobrigação, como sugere a própria expressão “livre”. O que Marcelino (2006) mostra é que, nessa ótica, o lazer vai ao encontro da ideologia dominante, desconsidera os conflitos e as contradições presentes na sociedade moderna. Essa forma de apropriação do lazer geralmente tem os seus significados incorporados aos valores que imperam o contexto atual de trabalho, direcionando para a manutenção de uma estrutura social injusta e desigual.

O tempo livre nasceu do tempo do relógio do mundo industrial, regido pela noção dominante de tempo linear, o qual não se repete, estendendo-se ao longo de uma linha reta, medido por unidades sucessivas. (BRUHNS, 2002, p.26)

O lazer se converteu em tempo, no processo de expansão do capitalismo, afastando-se da vida de contemplação do belo, do refinamento das idéias, do cultivo da mente. Os gregos viviam a vida de ócio e esta vida era para ser vivida na ciência, na virtude e na arte; intelecto e beleza não eram separados. Na atualidade o lazer, não é de modo nenhum o tempo da contemplação, da inatividade ou do descanso puro e simples, pura oposição ao tempo do trabalho. O lazer, pelo contrário, é algo que deve ser administrado minuciosamente, planejado com antecedência, pois não se trata mais de ociosidade pura. Pode-se dizer que expressões como a de “indústria do lazer” ou “indústria do turismo” explicitam de forma clara que a administração do lazer se tornou um negócio extremamente rentável, postula Alvarez (2002)

Hoje, quando a lógica do tempo do lazer se aproxima cada vez mais da lógica do tempo do trabalho, patologia individual que parece ganhar maior visibilidade social não é mais a dos neuróticos de domingo, inadaptados ao tempo desestruturado dos finais de semana, mas sim a dos indivíduos que transferem sua obsessão pela atividade do tempo do trabalho para o tempo do lazer. (ALVARES, 2002, p. 119)

Neste tempo para o lazer, o indivíduo tem que buscar atividades que visem o prazer, mas que não prejudiquem sua capacidade de produzir ao retornar para o trabalho. Descansar, recuperar as energias, distrair-se, entreter-se, recrear-se, enfim, o descanso e o divertimento são os valores comumente mais associados ao lazer. (MARCELINO, 2006)

Nesta configuração de Marcelino (2006), o “tempo livre” do trabalho serve para fugir da pressão do tempo de produção, de labor, devendo-se afastar dele, buscando outros lugares onde haja outra idéia de tempo, começando-se a busca por lugares menos controlados pelo relógio: praias e povoados longínquos, montanhas. Dessa forma, não seria possível a fuga, visto que a mensurabilidade do tempo continuará existindo.

Pode-se depreender uma visão funcionalista do lazer, altamente conservadora, que busca a paz social, a manutenção da ordem, instrumentalizando o lazer como recurso para o ajustamento das pessoas a uma sociedade supostamente harmoniosa, ou fator que ajuda a suportar a disciplina e as imposições sociais e a ocupar o tempo com atividades equilibradas e corretas do ponto de vista moral. (MARCELINO, 2006, p.48)

O desenvolvimento de atividades voltadas ao consumo de bens e serviços, geradas pelo capital, prescindia de tempo, de forma que o aumento da produtividade dependia, fundamentalmente, do aumento do consumo. A idéia de que a necessidade de consumo demanda tempo proporciona uma nova (outra) relação com a temporalidade. A própria indústria necessitava, de alguma forma, produzir um novo tipo de bem para garantir o consumo de seus produtos: o tempo (AQUINO,2007).

A indústria do entretenimento e lazer que tem como fim o consumo rápido, através do sensacionalismo, invadindo a privacidade das pessoas, banalizando seus sentimentos reais para atingir seu objetivo primordial de ganhar e satisfazer uma audiência. No entanto, o entretenimento tem como característica ser efêmero e, assim, os modismos também permeiam a área, colocando a mídia em cena, determinando os padrões de cada momento, de acordo com os já mencionados interesses do mercado, fazendo do lazer uma mercadoria (ADORNO, 1995).

O tempo de lazer se encontra não em oposição, mas em relação dialética com o tempo de obrigações, sobretudo com as obrigações profissionais, com o trabalho. Assim, o tempo gerado pelo desemprego nunca poderá ser considerado tempo liberado, mas sim tempo desocupado. Devido à incapacidade do sistema econômico gerar

trabalho, a pessoa nestas circunstâncias não tem condições de desenvolver atitudes favoráveis para o desenvolvimento do lazer (MARCELINO,2004).

Sendo o prazer de divertir-se uma parte considerável do emprego apropriado do tempo livre no fim de semana, as atividades políticas e religiosas, não são consideradas atividades próprias do tempo livre: não as divertidas. Nada sério é tempo livre, exceto se se encontra na categoria que conduz ao êxito. As normas de diversão, apesar de todo o seu brilho orgástico, estão perfeitamente controladas. (BRUHNS, 2002, p.37)

Bruhns (2002) afirma que enquanto não se mudar os conceitos básicos de tempo, é inútil que se busque alívio nos aparelhos econômicos de tempo, pois onde houver abundância de máquinas, aparatos para economizar tempo, comunicações e transportes, aparecerá caras marcadas pelo cansaço. Quanto mais se gasta para economizar tempo, mais se deve trabalhar para ganhar o dinheiro que permita economizar tempo. O lazer não está em relação adjetival com o tempo, sendo um estado de isenção de obrigação e as atividades de lazer aquelas cuja finalidade está em si mesma. O ato de parar ou começar uma atividade no lazer não está ligado ao tempo, mas ao interesse que aquela desperta.

Sant'Anna (2002) destaca a importância que os cuidados com o corpo adquirem em meio às atividades de lazer, contribuindo para transformar o tempo livre em um momento extremamente favorável à intensificação das preocupações com a saúde e o consumo de produtos e serviços destinados à aquisição do bem-estar pessoal. Um desses produtos é as várias formas de atividade na academia de ginástica.

A valorização do corpo e o gosto pelo lazer dedicado à saúde e ao prazer de cuidar de si não são exclusivos da época atual. Algumas experiências que hoje fomentam os devaneios pessoais e o prazer de estar consigo também não nasceram com um advento do WALK MAN nem com a recente moda de bronzeamento, por exemplo. O desenvolvimento do gosto de estar consigo já era contemporâneo dos antigos amantes da música, e da leitura e dos apaixonados pela jardinagem e pela pesca solitária. (BRUHNS, 2002, p.44)

Atualmente, o uso do tempo livre consagrados às atividades de culto ao corpo e a um “encontro consigo” é muito valorizado e intimamente articulado a três investimentos simultâneos: o primeiro deles refere-se à alimentação – ou dietética -, incluindo a necessidade de conhecer e controlar minuscilmente calorias, vitaminas presentes e ausentes em cada alimento ingerido. O segundo investimento aplica-se à atlética, ou seja, diz respeito à ginástica e a prática de atividades físicas destinadas a

modificar as linhas e formas corporais. O investimento na atlética pode incluir, também, intervenções cirúrgicas e a inserção de próteses no interior do corpo. O terceiro tipo de investimento diz respeito à cosmética, ou melhor, a todo investimento no embelezamento físico e no bem-estar que conta, sobretudo, com produtos de beleza e higiene, postula Sant'Anna (2002).

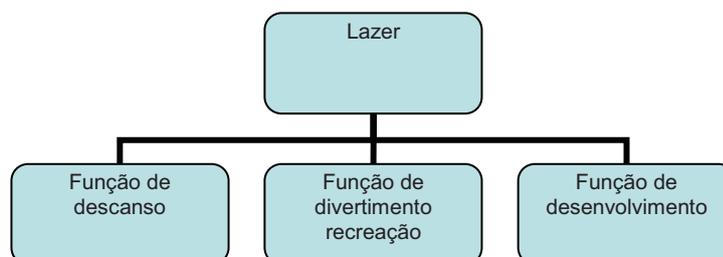
É nesse ponto que a pesquisa estará situando o lazer nas academias de ginásticas, visto que é um lazer praticado por um modismo, no tempo do não trabalho, e sua prática não está necessariamente ligada ao gosto pela prática, mas aos resultados estéticos perseguidos.

Os relógios deixam progressivamente os espaços das fábricas para se tornarem os mecanismos de controle das emoções nas múltiplas atividades esportivas e aeróbicas de nossa sociedade. Não é mais um instrumento de repressão ao ócio dos trabalhadores fabris, como aconteceu durante as primeiras etapas da industrialização. O aperfeiçoamento de seu mecanismo e de seus sistemas de precisão tem nos esportes um aliado indispensável. Não é mais nas fábricas que os relógios asseguram a posição de um bem que é signo de status social, seja pelo seu uso por patrões ou por trabalhadores, mas nas academias esportivas e nas competições onde recorde e a performance são as medidas do novo status social. (BRUHNS, 2002, p.72)

Buscando a otimização do tempo livre para o cuidado com o corpo, a academia de ginástica será este espaço de lazer para a disciplinaridade corpórea .

Seria, pois, inexato e perigoso definir lazer opondo-o apenas ao trabalho profissional, como faz a maioria dos economistas e sociólogos que tratam dessa questão. Quase todos parecem vítimas de uma fórmula demasiadamente teórica: “os três oito” – oito horas de lazer, oito horas de sono e oito horas de trabalho, o que para Dumazedier (1980) é limitar as tarefas humanas. O lazer teria três funções principais, expostas na Figura 2:

Figura 1 – Funções do lazer



Fonte: Elaborado pelo autor.

Percebe-se que Dumazedier fez uma divisão do lazer, todavia desconsiderando a categoria tempo, anteriormente discutida, para este lazer.

O lazer é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou, ainda para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livra-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.(DUMAZEDIER, 1970, p.34)

Os significados do lazer foram construídos através dos tempos. Por isso, para se compreender o lazer hoje nas academias de ginástica, não se pode negligenciar sua relação com os momentos de não trabalho, tampouco com a vivência de manifestações culturais construídas socialmente. Estes antecedentes históricos foram fundamentais para a emergência do lazer como um campo dotado de características próprias, apresentando-se da forma como designado hoje (MARCELINO, 2006). Da forma que se conhece hoje, o lazer é desenvolvido por meio de vivências lúdicas, de manifestações culturais em um tempo e um espaço específico, tendo uma relação dialética com o trabalho produtivo, as necessidades e obrigações do trabalhador.

O lazer será tratado neste trabalho como fruto da sociedade urbano industrial que, com sua evolução, passou a gerar novos valores e formas de utilização do tempo livre ou tempo do não trabalho pelas pessoas, a partir das perspectivas dos autores Bruhns (2002), Marcelino (1995, 2006, 2007), Dejours (1999) e Sant'Anna (2002).

...hoje o tempo pode valorizar-se. A presença do relógio em todas as partes e seus laços com a fábrica, da mesma forma como o trabalho relativo pouco especializado, fizeram a idéia da venda do tempo prevalecer sobre a idéia da remuneração da especialização. As máquinas trouxeram a abreviação dos trabalhos duros e a simplificação das tarefas, a idéia de venda do tempo e não do trabalho. A tarefa por hora e a tarefa por peça expressam essas duas noções. Assim o tempo começou a ser dinheiro, e como dinheiro, uma utilidade tangível e valiosa que deve economizar-se, empregar-se, ganhar-se e contar-se. (BRUHNS, 2002, p.26)

O lazer vem sendo definido de várias formas, não havendo acordo entres os estudiosos, o que contribui para que o conhecimento da área seja ampliado e aprofundado, incitando a refletir sobre o mesmo.

Bruhns (2002) afirma que há uma divisão no lazer industrial, enquanto no domínio da produção pode ser notada uma ênfase nos valores e virtudes da instantaneidade (sociedade do descarte), bem como um deslocamento da produção de bens para a produção de eventos (espetáculos, feiras, *shows*, congressos). Na arena do

consumo pode-se observar duas tendências: uma evidencia a passagem do consumo de bens para o consumo de serviços, e a outra aponta para uma mobilização da moda em mercados de massa (opondo-se a mercados de elite). Esta idéia corrobora com a definição anterior de Adorno (1995).

A sociedade capitalista contemporânea, caracterizada pela valorização da produção e do consumo alienado de bens e de serviços, entende o lazer como um produto que objetiva, principalmente, a fuga dos problemas surgidos no cotidiano, bem como a distração e o entretenimento alienados, conforme Chauí (1995).

Na sociedade contemporânea, a importância do lazer na vida das pessoas não cessa de aumentar. Entretanto, a sua valoração social é ambígua. Elementos culturais religiosos, profundamente arraigados e generalizados na cultura das massas, sobretudo trabalhadores, postulam uma ética do trabalho em detrimento da fruição dos prazeres relacionados às atividades de lazer. (BRUHNS, 2002, p.12)

O lazer esportivo é um aspecto da atitude no lazer, pois os praticantes buscam a sua prática pela satisfação propiciada, sem nenhuma obrigatoriedade de *performance* ou desempenho. Porém, nas academias de ginástica existe um diferencial, pois o prazer não está somente na prática, mas sim no resultado estético e de saúde proveniente do exercício, tornando a prática uma rotina, mais uma obrigação no tempo do não trabalho.

A possibilidade de escolha das atividades e o caráter desinteressado de sua prática são características básicas do lazer. No entanto o que se observa, muitas vezes, são práticas compulsivas, ditadas por modismos, ou denotadoras de status. (MARCELINO, 2006,p.14)

O que define o que é ou não lazer para a psicodinâmica do trabalho corrobora com a definição de Dumazedier, sendo para Dejouris (1999):

A distinção entre um trabalho e um lazer, entre o trabalho e não trabalho. Jogar tênis, montar a cavalo, jogar bridge etc, todas essas atividades implicam o uso de técnicas. Mas se a eficácia técnica dos atos não se encontra submetida a critérios de utilidade, esta-se no registro do lazer ou do não-trabalho. (DEJOURS, 1997, p.87)

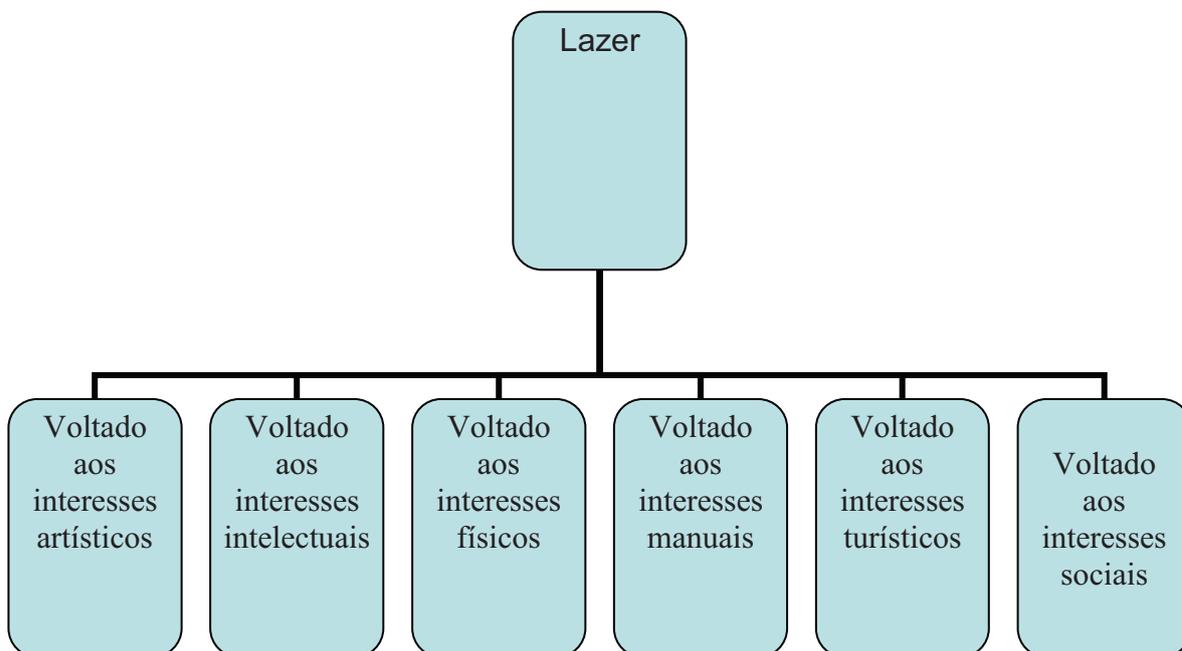
Quando se propõe o lazer como finalidade da existência e ideal de felicidade, mitifica-se o trabalho. Dessa forma, todos os problemas pessoais e sociais estariam resolvidos num passe de mágica ou, pelo menos, compensados pelas possibilidades oferecidas pelo lazer. Assim, dentro dessa postura, o lazer compensaria a insatisfação e a alienação do trabalho e de outras esferas de atuação humana. A admissão da

importância do lazer na vida moderna significa considerá-lo um tempo privilegiado para a vivência de valores que contribuam para mudanças de ordem moral e cultural, necessárias para a implantação de uma ordem social (MARCELINO, 2006).

A realização de qualquer atividade de lazer envolve a satisfação de aspirações dos seus praticantes. Há alguma coisa em comum entre o que se busca indo ao cinema ou ao teatro, e que difere das razões que motivam o desenvolvimento de esportes, por exemplo. Enquanto, no primeiro caso, a satisfação é estética pode ser considerada como critério orientador, no segundo caso, via de regra, prevalece o movimento, o exercício físico. (MARCELINO, 2006, p.17)

A classificação de lazer mais aceita, segundo Muller (2003), é a que distingue seis áreas de interesses fundamentais:

Figura 2 – Classificação das áreas de interesse do lazer de Miller



Fonte: Elaborado pelo autor.

Por sua vez, as práticas esportivas, os passeios, a pesca, a ginástica e todas as atividades nas quais prevalece o movimento ou o exercício físico, incluindo as diversas modalidades esportivas, constituem o campo dos interesses físicos.

Tendo em vista os conteúdos do lazer propostos por Muller (2003), o ideal seria que cada pessoa praticasse atividades que abrangessem os vários grupos de interesses, procurando, dessa forma, exercitar, no tempo disponível, o corpo, a imaginação, o raciocínio, a habilidade manual, o contato com outros costumes e o relacionamento social, quando, onde, com quem e da maneira que quisesse (MARCELINO, 2006).

Acredito que todas as pessoas só terão melhores condições de lazer quando tiverem melhores condições de trabalho. E elas só terão melhores condições de trabalho quando tiverem melhores condições de vida. E isso só acontecerá de forma definitiva quando o homem emancipar-se do capitalismo e construir uma sociedade em que todos os seus membros direcionem suas ações e pensamentos para o bem comum, e não para o aumento do lucro privado de meia dúzia de pessoas. (MULLER, 2003, p.20)

O lazer se apresenta como um campo propício para a realização do controle das escolhas, pois é nele que, tradicionalmente, cada um se abre para a fruir ou saciar seus desejos individuais, o que muitas vezes é compreendido como sinônimo de realizar-se ao consumir as imagens, os produtos e serviços considerados em alta no mercado.

A ginástica, os exercícios, e o desenvolvimento muscular, a nudez, a exaltação do belo corpo (...) tudo isso conduz ao desejo do seu próprio corpo através de um trabalho insistente, obstinado, metucioso, que o poder exerceu sobre o corpo das crianças, dos soldados, sobre corpo sadio. Mas, a partir do momento em que o poder produziu este efeito, como consequência direta da suas conquistas, emerge inevitavelmente a reivindicação do seu próprio corpo contra o poder, a saúde contra a economia, o prazer contra as normas morais da sexualidade, do casamento do pudor. (BRUHNS, 2002, p.52)

O corpo é visto como ocioso quando o indivíduo fuma, bebe e não faz exercícios aeróbicos, o que não considerado saudável. Esse corpo ocioso estará sujeito à medicalização e ao controle social. A crescente esportização da vida cotidiana atende a essa nova mentalidade e valorização do tempo ocupacional. Não se trata mais de valorizar a atividade do trabalho, como fizeram os antigos pregadores protestantes da época moderna, quando precisaram condenar a suposta ociosidade dos indivíduos.

1.4 A academia de ginástica: espaço de lazer ou trabalho?

O profissional de lazer que atua no Brasil não tem uma formação específica, e é das mais diversas áreas do conhecimento. Todavia, isso não significa interdisciplinaridade, mas um conceito novo, em que o campo de conhecimento e de formação está sendo configurado, porém essa construção deverá ser interdisciplinar (VAZ,1999).

Já o lazer relacionado à atividade física exige atualmente uma formação profissional em Educação Física, onde as pessoas buscam a atividade física enquanto lazer, e esse profissional, o educador físico, será o mediador e o otimizador deste tempo de lazer do indivíduo. Contudo, o seu instrumento de trabalho principal é o seu corpo, que é um modelo a ser seguido, a partir das próprias atividades realizadas na função (NOVAES,1998).

O esporte enquanto lazer chama atenção em alguns aspectos, segundo pesquisa da USP, do Departamento de Educação Física (2004). Na prática do esporte, há uma defasagem entre o gosto pelo esporte e a sua prática efetiva. Apenas 7% dos entrevistados declararam que não admiram algum esporte ou que não têm preferência específica, enquanto 61% não praticam qualquer atividade física. Há defasagem entre o gosto e a prática e a elevação dos níveis de conformismo para críticos e criativos, ao constatarem o esporte como espetáculo e valorizarem-no como uma “cultura esportiva”. A monocultura do futebol prevalece, porém, já aparecem outras práticas, como a natação e a caminhada, consideradas as atividades físicas mais apreciadas e praticadas. Todavia, as academias não aparecem na estatística, apesar de o Brasil ser o segundo País do mundo em números de academias, só perdendo para os Estados Unidos, segundo o CFED (Conselho Federal de Educadores Físicos) (RAMOS,1999). Isso porque as academias são procuradas não por gosto, mas pelo resultado estético rápido e por modismos culturais, como o meio de se otimizar o tempo disponibilizado para o corpo.

O surgimento das academias no Brasil dá-se por volta de 1970, a partir da grande repercussão dos fundamentos dos exercícios cardio-respiratórios desenvolvidos pelo Dr. Kenneth Cooper. Esses exercícios, chamados aeróbicos despertaram o interesse de profissionais da Educação Física que os difundiram de diferentes formas, chamando a atenção de empresários que, a partir da década de 1980, investiram na construção de grandes academias. Houve uma grande divulgação, pela mídia, dos campeonatos de

aeróbica, sendo ela a grande propulsora da atividade física em academia, onde, atualmente, há uma diversidade de programas tais como musculação, ginástica localizada, alongamento, *step*, hidroginástica (PEREIRA, 1996).

Essa busca pela saúde representa um marco que culminou, no início da década de 1980, na chamada “Era Fitness”, na qual a expansão do número de praticantes e de academias de ginástica elevou-se bastante. De acordo com Novaes (1998), na cidade do Rio de Janeiro, o número de academias subiu algo em torno de 300 academias, no início 1980, e para mais de 3000, na segunda metade da década de 1990.

Atualmente, a ginástica de academia tem atraído vários adeptos, impulsionados pela mídia que, além de divulgar os métodos que estão na “moda”, através de propagandas, programas e noticiários veicula de acordo com os interesses do mercado e dos padrões de corpo a serem alcançados.

Nas academias, há muitas outras modalidades de exercícios mais recentes, ainda não definidas nas bibliografias da área e encontradas apenas em *folders de marketing* de academia ou de cursos promovidos no mundo *fitness*, que povoam as academias com o intuito de atrair cada vez mais pessoas em busca do “corpo da moda”, de uma melhor *performance* ou da melhoria da saúde.

Mas, onde entra o lazer nesta história? Estética, *performance* e saúde parecem estar mais próximas de tarefas enfadonhas, quase que obrigatórias para se alcançar estes objetivos, do que de atividades prazerosas que permeiam a livre escolha das pessoas (QUINT, 1999).

Baptista (2001), ao mencionar a busca pela ginástica atual, da estética, da *performance* e da saúde, refere-se às mesmas insinuando uma estreita relação que apresentam com o trabalho e, por outro lado, um distanciamento que denotam das atividades que podem ser caracterizadas como lazer. Considera que, a partir do modo que se concebe cada uma destas categorias (trabalho e lazer), podem ser interpretadas de diferentes formas. Outro fator importante é considerar que estas categorias aqui abordadas estão conectadas a um contexto econômico, político, sócio e cultural, que influencia diretamente a inserção das mesmas na sociedade. A conjuntura política que reflete o momento atual da luta de classes, expressando uma oposição entre diferentes forças sociais, serve de pano de fundo para se pensar nestas questões, visto que não são temas abstratos, descolados da mesma, e implicam relação de poder.

A academia de ginástica, da forma que vem sendo disseminada, segue os mesmos rituais impostos ao trabalho, visando um produto final que traga um lucro que,

no caso da ginástica, seria a melhoria da condição física. Nesta perspectiva, ela situa-se no campo das obrigações cotidianas, visando a obtenção ou manutenção de uma *performance* desejada.

Dessa forma, o tempo dedicado a esta tarefa não pode ser considerado livre, visto que este tipo de ginástica assume o caráter de atividade obrigatória, assim como os estudos formais. Esse caráter se opõe ao que Dumazidier (1980) e Marcellino (2006), aponta como traço definidor do lazer, que é o “caráter desinteressado” dessa vivência. Além disso, os praticantes de ginástica se submetem a esse ritual para atingirem seus objetivos, desconhecendo outras possibilidades. Assim, outra característica básica do lazer, que é a opção, fica comprometida.

(...) na produção social da própria existência, os homens entram em relações determinadas, necessárias, independentes de sua vontade; estas relações de produção correspondem a um grau determinado de desenvolvimento de suas forças produtivas materiais. O conjunto dessas relações de produção constitui a estrutura econômica da sociedade, a base real sobre a qual se eleva uma superestrutura jurídica e política e à qual correspondem formas sociais determinadas de consciência. O modo de produção da vida material condiciona o processo de vida social, política e intelectual. Não é a consciência dos homens que determina a realidade; ao contrário, é a realidade social que determina a sua consciência.(MARX, 1980, p. 103)

Acredita-se que, nas atividades físico-esportivas, o lazer também atua como veículo de educação. Segundo Pereira, (1996) “o indivíduo despreparado para o lazer carrega consigo nas horas livres toda a agitação e preocupação do trabalho”. Sendo assim, é importante facilitar o aprendizado de atividades de lazer.

Na atualidade, a mídia consegue interferir até mesmo nas opções das pessoas quanto às suas possibilidades no campo do lazer, apontando atividades que atendem mais à indústria cultural que aos interesses da sociedade, que não apresenta-se de forma homogênea quanto às suas características socioculturais e econômicas; ao contrário, é vista como “massa” (ADORNO, 1995).

A mídia está atribuindo significados que são articulados à saúde e à estética quando veicula a ginástica como um de seus produtos, criando representações para a sociedade, tomada como massa, que ocultam outros significados da ginástica, dentre eles o lúdico. Desta forma, a mídia se coloca com um enorme poder ideológico, reforçando certos padrões culturais considerados importantes para estimular o consumo dos bens culturais (ADORNO, 1995).

Sendo assim, o lazer que vem sendo praticado mecanicamente nas academias está impregnado dos valores do capital, visando a estética, aproveitamento do tempo e o individualismo, criando padrões de corpo e beleza, sem levar em consideração a diversidade sociocultural (BAPTISTA, 2001).

Marcellino (2006) considera importante:

(...)que as atividades de lazer procurem atender as pessoas no seu todo. Mas, para tanto, é necessário que essas mesmas pessoas conheçam as atividades que satisfaçam os vários interesses, sejam estimuladas a participar e recebam um mínimo de orientação que lhes permita a opção. Em outras palavras, a escolha, a opção, em termos de conteúdo, está diretamente ligada ao conhecimento das alternativas que o lazer oferece. (MARCELINO, 2006, p.122)

A prática nestes ambientes vem reproduzindo acriticamente os modelos de exercícios para modelar o corpo, atendendo a um modelo disseminado pela mídia. As atividades que vêm sendo praticadas mecanicamente nas academias de ginástica estão impregnadas dos valores do capital, criando padrões de corpo e beleza. Desta forma, a ginástica se transforma em mais uma tarefa árdua a ser cumprida na busca de uma singular *performance* quase inatingível. A ginástica tem como característica uma reprodução da ideologia capitalista, que busca, via disciplina, corpos saudáveis, bonitos e capazes de produzir mais, desconsiderando um processo de reflexão e crítica, assemelhando-se ao trabalho alienante (BAPTISTA, 2001)

CAPÍTULO II

A CONTRIBUIÇÃO DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Este capítulo apresenta os princípios básicos da Psicodinâmica do Trabalho, de acordo com o pensamento de Christophe Dejours e também com dados empíricos de pesquisadores brasileiros. Inicialmente revela o percurso teórico e empírico dessa abordagem; posteriormente apresenta algumas categorias, como de vivências de prazer-sofrimento; condições de trabalho, organização do trabalho; relações de trabalho e as diferentes estratégias adotadas pelos trabalhadores para o enfrentamento do sofrimento. Aborda ainda sofrimento como possível fator para a construção do processo de saúde-adoecimento no trabalho.

2.1. Percurso teórico da psicodinâmica do trabalho

A psicopatologia do trabalho era o nome de uma disciplina inaugurada nos anos de 1950-1960 por autores que se destacam, como Guillant, Veil, Sivadon, Fernandez-Zolia dentre outros. Postulava-se que as vicissitudes do trabalho poderiam provocar distúrbios psicopatológicos, nos quais as causas estariam no trabalho industrial, que seria nocivo à saúde mental dos trabalhadores.

A psicopatologia do trabalho desenvolveu-se em um duplo diálogo, de um lado as ciências da saúde- com a exclusão da psicanálise- e de outro as ciências do trabalho.

O homem no trabalho, artesão, desapareceu para dar lugar a um aborto: um corpo instrumentalizado-operário de massa, despossuído de seu equipamento intelectual e de seu aparelho mental. Além do mais cada operário é isolado dos outros. (DEJOURS, 1992, p.39)

O objetivo da psicopatologia do trabalho, que fora a primeira teorização utilizada por Dejours, para analisar o trabalho em sua obra *A Loucura do Trabalho* (1992), é a análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho; é a elaboração da vivência do sofrimento, na medida em que este sofrimento permita desvendar a vivência dos sujeitos em sua relação com a organização do trabalho, perceber aquilo que, na organização do trabalho, é fonte de pressões, de dificuldades, de desafios, susceptíveis de gerar sofrimento, mas também de gerar prazer.

Entendendo as vivências individuais e coletivas do trabalhador como um atributo subjetivo, portanto melhor abordado qualitativamente, o autor designa sua investigação como abordagem econômica do funcionamento psíquico.

A organização do trabalho é causa de uma fragilização somática na medida em que ela pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo operário às necessidades de sua estrutura mental (DEJOURS, 1992, p. 128).

Dejours (1992), em sua postulação sobre psicopatologia do trabalho, leva a idéia de que a organização do trabalho coloca uma série de problemas humanos irreduzíveis às questões de poder, mudar o poder de mãos na empresa não resolveria a questão do sofrimento e levaria apenas a mudar a responsabilidade entre os atores. O desenvolvimento da psicopatologia do trabalho rumo à psicodinâmica do trabalho está alicerçada na descoberta de que a relação entre a organização do trabalho e o homem não é um bloco rígido, mas está em contínuo movimento, numa estabilidade aparente dessa relação, um equilíbrio livre e aberto a transformações, um equilíbrio dinâmico, em contínuo deslocamento.

A análise psicodinâmica é um termo proveniente da teoria psicanalítica. Designa o estudo dos movimentos psicoafetivos gerados pela evolução dos conflitos inter e intra-subjetivos. O indivíduo mantém, por intermédio de seu trabalho, uma relação com o real, mas o seu trabalho não é reconhecido pelo outro, mesmo que esse trabalho esteja em relação verdadeira com o real, ele se encontra, condenado à solidão alienante, correndo o risco de uma crise de identidade, que poderá levar a uma depressão. (DEJOURS, 2004, p.120)

Dejours (2004) percebeu que os homens não eram passivos ante os constrangimentos organizacionais. Eles eram capazes de se proteger dos eventuais efeitos nocivos sobre sua saúde mental, bem como de conjurar a saída natural que representa o aspecto da doença mental, ou seja, criavam estratégias defensivas individuais ou coletivas. Sendo assim, a normalidade que surgia como enigma central da investigação e da análise, pois esta normalidade seria o equilíbrio instável entre o sofrimento e as defesas contra o sofrimento.

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

A Psicodinâmica foi fundada por Christophe Dejours, psiquiatra e psicanalista francês, que desde a década de 1970 desenvolveu estudos com base na teoria psicanalítica sobre as vivências das pessoas no trabalho e seus conflitos oriundos de uma contradição entre a organização do trabalho e a dinâmica psíquica.

Conforme Dejours (1992, 2002, 2004), a Psicodinâmica do Trabalho é uma disciplina que surgiu no final dos anos 1980, como uma vertente crítica da abordagem francesa sobre a questão da relação homem-trabalho. A disciplina está apoiada nos conceitos psicanalíticos, possui uma metodologia própria voltada para questões coletivas dos trabalhadores, envolvendo vivências de prazer, sofrimento, mecanismos de defesa, banalização da injustiça e outros temas relacionados à sua subjetividade.

A psicodinâmica do trabalho adota pressupostos teóricos advindos da psicanálise e das ciências sociais.

A psicodinâmica do trabalho tem por objeto os processos intersubjetivos que tornam possível a gestão social das interpretações do trabalho pelos indivíduos, criadoras de atividades, de saber-fazer e modos operatórios novos. (DEJOURS, 2004, p.64)

Seligmann-Silva (2002) afirma que foi a partir das pesquisas e das construções teóricas de Dejours que a escola da psicologia do trabalho surgiu, tendo como objeto de estudo inicial o sofrimento gerado pelo confronto psiquismo/organização do trabalho, assim como o lugar concedido ao prazer em determinadas situações de trabalho, até assumir a denominação de psicodinâmica do trabalho, ampliando o campo de estudo com as investigações sobre a instância coletiva de defesa.

A análise psicodinâmica do trabalho é um termo proveniente da teoria psicanalítica. Designa o estudo dos movimentos psicoafetivos gerados pela evolução dos conflitos inter e intra-subjetivos. Segundo Dejours (2002) se o indivíduo mantém, por intermédio de seu trabalho, uma relação com o real, mas o seu trabalho não é reconhecido pelo outro, mesmo que esse trabalho esteja em relação verdadeira com o real, ele se encontra, condenado à solidão alienante, correndo o risco de uma crise de identidade, que poderá levar a uma depressão.

A psicodinâmica do trabalho amplia o campo inicial da psicopatologia do trabalho. A investigação da patologia continua destacando o seu campo de atuação, mas é ampliado em seus horizontes, pois são utilizados conceitos que dão conta tanto do sofrimento como do prazer, tanto da loucura - e da alienação- como da normalidade.

A relação subjetiva com o trabalho leva seus tentáculos para além do espaço da fábrica ou do escritório, da oficina ou da empresa, e coloniza profundamente o espaço fora do trabalho. (Dejours, 2004, p.101)

A psicodinâmica do trabalho integra um conhecimento sobre os fenômenos simbólicos nas organizações. Estes fenômenos traduzem os conteúdos subjetivos das pessoas em suas vivências neste universo, o que se faz relevante, uma vez que o objeto de estudo do presente trabalho é a psicodinâmica dos trabalhadores de academias de ginástica, como parte integrante de uma categoria mais ampla que é a dos trabalhadores do entretenimento e lazer.

Outra razão para a escolha desta abordagem é a sua crescente utilização em diversas pesquisas, tais como Lunardi Filho e Mazzilli (1996), e Mendes (1996,1999,200, 2001,2003,2005) e Macedo (2006,2007,2008). Ao fazer o levantamento da trajetória conceitual e empírica das vivências de prazer-sofrimento no trabalho, Mendes e Marrone (2001) fazem referência a diversos estudos, como os de: Linhares (1994), Tilmann (1994), Mendes (1995), Mendes e Linhares (1996), Carpentier-Roy (1996), Périlleux (1996), Mendes e Abrahão (1996), Dias (2007), Santos (2008) e Lívia (2006).

O primeiro aspecto desta teoria a ser suscitado por Dejours (1992) é o funcionamento da economia psíquica, dirigida às situações de atividade de trabalho, pois, enquanto para uns é fonte de equilíbrio, para outros é causa de fadiga.

O autor parte do conceito de carga de trabalho, que inclui carga física e carga mental, e explora os domínios da afetividade e das relações interpessoais constitutivas da noção de carga mental até chegar ao conceito de carga psíquica do trabalho.

O trabalho como um produto de troca capitalista torna-se ambíguo, visto que o trabalhador não chega ao local de trabalho como uma máquina nova, pois o mesmo possui uma história pessoal, com suas aspirações, seus desejos, suas motivações e toda uma carga afetiva do seu passado. Assim, o trabalhador dispõe de vias de descarga preferencial que não são as mesmas para todos, mas que terão um papel fundamental na formação da estrutura da personalidade (Zanelli, 2004).

A pesquisa de Lima Júnior e Ésther (2001), que teve como objetivo investigar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho do bancários, utilizando-se do método qualitativo, reafirma a proposição da psicodinâmica do trabalho, segundo a qual nenhuma atividade está isenta de propiciar satisfação ou desgaste físico e mental. Mas,

na dependência de fatores decorrentes de sua própria natureza, de sua forma de organização e de condições de realização, a satisfação ou o desgosto físico e mental pode estar presente em maior ou menor grau.

Já a pesquisa de Rossi (2008), que investigou a psicodinâmica do processo de reabilitação da capacidade laboral e reinserção ao trabalho de bancários portadores de ler/dort, obteve como resultados a verificação de perdas materiais e simbólicas pela fragilização do aparelho músculo-esquelético e pela cronicidade da dor, que tem relação com a perda das estratégias defensivas.

A pesquisa de Santos (2008) cujo objetivo é investigar o contexto de trabalho de profissionais de uma companhia de dança contemporânea, verificou que as estratégias defensivas utilizadas pelos bailarinos são variadas, tais como a negação e/ou racionalização das dores ou condições físicas desfavoráveis. Estes apontam a necessidade, mesmo que temporária de: a) afastamento do ambiente de trabalho; b) cumplicidade entre os bailarinos para obterem a reabilitação; c) poupar músculos lesionados, e que este trabalho de cunho artístico indique que a diferenciação do trabalho do bailarino pode trazer maiores vivências de prazer, as quais compensam as vivências de sofrimento e de ansiedade.

Segundo Dejours (1992), no trabalho a organização é um objeto de investimento pulsional que tem por objetivo trazer satisfação das necessidades individuais. Quando esta organização gratifica ou frustra em excesso tais necessidades, pode fazer com que os seus membros regridam a uma fase do desenvolvimento infantil na qual se sentiram mais gratificados ou frustrados, repetindo no espaço de trabalho a relação com o objeto e o alvo da sua satisfação. Assim, apresentam um comportamento associado a um padrão anterior ligado à fase a qual regrediu, e a organização com sua estrutura e modo de funcionar se constitui como objeto de investimento pulsional para os seus colaboradores. Por isso, a estrutura organizacional é influenciada e influenciadora das relações entre seus membros.

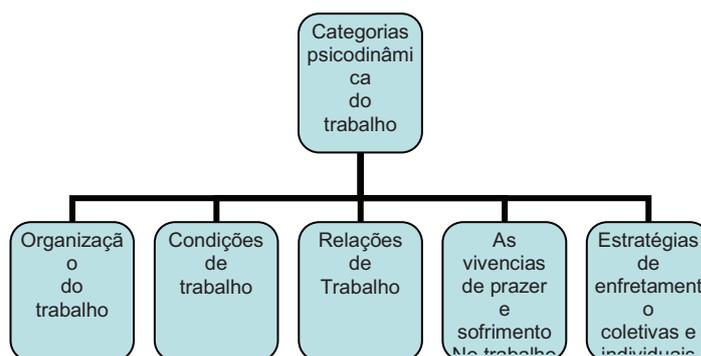
Lancman e Heloani (2004) ressaltam que a ação no mundo do trabalho não pode ser avaliada somente no tocante às bases dos efeitos materiais dessa ação. As modificações materiais e instrumentais conduzem a uma transformação da tarefa e a uma mudança significativa da atividade que melhoram a eficácia do sistema, mas apresentam novos impasses.

Segundo Macêdo (2002), as organizações são realidades socialmente construídas que possuem poder próprio e permitem às pessoas exercerem um certo grau de controle

sobre outras pessoas. Elas assumem o papel de fornecedores de identidade, tanto social quanto individual, por meio da produção de um imaginário específico, onde sua imagem é construída com o objetivo de permanecer como grande, potente, nobre e perfeita. Essa imagem procura captar os anseios narcisistas de seus membros, prometendo-lhes ser uma fonte de reconhecimento, de amor e de identidade. Esse trabalho é uma das fontes de saúde psíquica, de construção (ou reconstrução) da subjetividade e identidade do sujeito.

A análise, a partir da teoria psicodinâmica do trabalho, acontece a partir de cinco categorias que a compõe, sendo elas: 1) a organização do trabalho; 2) as condições de trabalho; 3) as relações de trabalho; 4) as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, e 5) as estratégias de enfrentamento coletivas e individuais. Essas categorias serão analisadas adiante.

Figura 3 – Categorias da psicodinâmica



Fonte: Elaborado pelo autor.

2.2 Organização e condições de trabalho

A organização do trabalho (Dejours, 1992; 2000, 1994, 2001, 2004) envolve a vontade de um outro (instituições, empresas) que se opõe à vontade e ao desejo do trabalhador. Ela está segmentada na divisão do trabalho, traduzida pela divisão de tarefas entre os trabalhadores: como o conteúdo da tarefa, a cadência e o modo operatório prescrito; a divisão de homens, caracterizada pela repartição das responsabilidades, pelo sistema hierárquico, pelas modalidades de comando, pelas relações de poder e pelo controle.

A organização do trabalho é vista como socialmente construída e não somente em sua dimensão tecnológica. É constituída pelos elementos prescritos (formal ou informalmente) que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas (MENDES, 2004).

Entende-se por organização do trabalho a divisão de tarefas entre os operadores, repartição, cadência e, enfim, o modo operatório prescrito; e por outro lado a divisão de homens; repartição das responsabilidades, hierarquia, comando, controle etc. A organização do trabalho atua a nível de funcionamento psíquico. (DEJOURS, 1994, p.125).

A forma como o trabalho é organizado permite a realização de atividades com conteúdos significativos ou não, bem como influência o sentido particular que assume para cada trabalhador. Nessa atividade, estão envolvidos processos de trabalho caracterizados pelos tipos de controle, ritmos e normas, que são ao mesmo tempo, impostas aos trabalhadores e por eles subvertidas (DEJOURS, 1994).

A organização do trabalho determina a divisão do trabalho, assim como a divisão dos homens. Ela se negocia, não sendo só técnica, nem regulamentada, mas também objeto de um complexo jogo de relações sociais de trabalho.

A organização do trabalho depende de um conjunto de prescrições, dadas pela empresa, que definem um padrão para execução das tarefas. Demonstra que mesmo em detrimento da qualificação dos profissionais, a organização do trabalho pode apresentar características que levam à subutilização das competências técnicas, padronização das tarefas, restrição da margem de liberdade para uso do saber fazer, resultando na vivência de sofrimento no trabalho. (DEJOURS, 2004, p. 35)

Mendes (2007), corroborando o pensamento de Dejours (1994), afirma que estas vivências se caracterizam dependendo da experiência que é construída a partir da dinâmica dada entre a organização do trabalho e sua história de vida e personalidade. Acrescenta ainda que a realidade do trabalho é constituída por elementos como o conteúdo da tarefa, as relações socioprofissionais, o reconhecimento e a valorização, que podem se manifestar como vivências de prazer ou sofrimento para o trabalhador.

Na organização do trabalho, segundo Dejours (2002), estão presentes os seguintes elementos que integram essa dimensão:

- divisão do trabalho: hierarquia, técnica, social;
- produtividade esperada: metas, qualidade, quantidade;
- regras formais: missão, normas, dispositivos jurídicos, procedimentos;

- tempo: duração da jornada, pausas e turnos.
- ritmos: prazos e tipos de pressão;
- controles: supervisão, fiscalização e disciplina;
- características das tarefas: natureza e conteúdo.

Torna-se importante enfatizar que a organização do trabalho pode conduzir tanto ao aumento de energia psíquica quanto pode ser geradora de equilíbrio da organização psicossomática. Quanto mais complexo um trabalho, mais condições ele dá ao exercício do imaginário e, portanto, à descarga psíquica. No entanto, um trabalho manual poderá ser maior fonte de normalidade do que um trabalho intelectual. Este coloca a pessoa em posição sedentária e, caso ela tenha necessidade de utilizar seus membros para descarregar uma tensão interna, poderá manifestar alguma patologia do trabalho.

A organização do trabalho real aparece, de fato, como compromisso. No entanto, segundo Lancman e Sznelwar (2004), esse compromisso não é realizável com base em argumentos técnicos apenas, o que seria muito simples. Ao mesmo tempo que há necessariamente a passagem por um trabalho de interpretação, há também a multiplicidade de interpretações possíveis e, por conseguinte, um conflito entre diferentes interpretações dos agentes. Construir um compromisso passa de fato por um jogo social. Assim, a organização do trabalho é um produto das relações sociais.

Para Dejours (1992), nas tarefas repetitivas, os comportamentos condicionados não são unicamente conseqüências da organização do trabalho. Mais do que isso, estruturam toda a vida externa ao trabalho, contribuindo, desse modo, para submeter os trabalhadores aos critérios de produtividade. A erosão da vida mental individual dos trabalhadores é útil para a implantação de um comportamento condicionado favorável à produção. O trabalho deve ser entendido, nesse sentido, como um *continuum* que ultrapassa seu espaço restrito e influencia outras esferas da vida. O sofrimento mental aparece como intermediário necessário à submissão do corpo.

As condições do trabalho que engloba ambiente físico, ambiente químico, o ambiente biológico, as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho...são responsáveis por grande parte do desconforto ou desagrado do trabalho no decorrer da história. (DEJOURS,1992)

As condições de trabalho são compostas por elementos estruturais que expressam as condições de trabalho presentes no *locus* de produção e caracterizam a infra-estrutura, o apoio institucional e as práticas administrativas.

Por condições de trabalho devem-se entender as pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas do posto de trabalho. As pressões ligadas às condições de trabalho têm por alvo principal o corpo dos trabalhadores, onde elas podem ocasionar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas. (DEJOURS, 1994, p.125)

As condições nas quais esse trabalho é realizado podem transformá-lo em algo penoso e doloroso, levando ao sofrimento. Esse sofrimento decorre do confronto entre a subjetividade do trabalhador e as restrições das condições socioculturais e ambientais, relações sociais e organização do trabalho que, por sua vez, são reflexo de um modo de produção específico. Esse modo de produção tem dado origem a um contexto marcado por muitas diversidades, que envolvem a relação trabalho, emprego, subemprego e desemprego (MENDES, 2001).

Nas condições de trabalho, segundo Mendes (2003), estão presentes os seguintes elementos que integram essa dimensão:

- ambiente físico: sinalização, espaço, ar, luz, temperatura, som;
- instrumentos: ferramentas, máquinas, documentação;
- equipamentos: materiais arquitetônicos, aparelhagem, mobiliário;
- matéria-prima: objetos materiais e simbólicos, tecnológicos;
- suporte organizacional: informações, suprimentos, tecnologias; e
- práticas de remuneração, desenvolvimento de pessoal, benefícios.

Um bom ambiente de trabalho, de acordo com Freitas (2000), é condição necessária para um bom desenvolvimento profissional, mas é só uma parte dele. O sentimento de identidade social é fortemente ancorado na relação profissional, mas não se esgota nela.

Atualmente, dadas as excelentes condições tecnológicas voltadas para o trabalho, fica parecendo que com elas o sofrimento no trabalho se esvaiu, só existe em caráter excepcional, extraordinário. Porém, a despeito desse desenvolvimento tecnológico, por trás das vitrines do progresso está um mundo de sofrimento, pois as condições de riscos para a saúde do trabalhador aumentaram em determinadas tarefas.

Há o sofrimento daqueles que temem não satisfazer nem estar à altura das imposições da organização do trabalho expressas pelas imposições de horário, ritmo, formação, informação, aprendizagem, nível de instrução e diploma, experiência, rapidez para a aquisição de conhecimentos teóricos e práticos. Enfim, de um conjunto de exigências que, cada vez mais, diante da intensificação das metamorfoses do

trabalho, geram ameaças de demissões e cortes nas ofertas de emprego, ao mesmo tempo em que crescem as pressões por produtividade. Esse quadro provoca medo, insatisfação e ansiedade nos trabalhadores (DEJOURS, 2001).

2.3 Relações de trabalho

Dejours (1992) entende por relações de trabalho todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores. Ressalta o autor que as relações humanas são profundamente impregnadas pela organização do trabalho e sugere que, com base na organização do trabalho e nas exigências a que ela submete o funcionamento mental (insatisfação e ansiedade), podem buscar as repercussões nas relações interindividuais, ou seja, em uma modificação das relações que existem entre os trabalhadores.

O trabalhador não é considerado um indivíduo isolado, mas ativo nas relações com os outros trabalhadores que sofrem para construir as estratégias defensivas em comum; relação com os pares, na tentativa de um reconhecimento de sua originalidade e sua identidade ou de sua pertença a um coletivo ou comunidade de ofício, (DEJOURS, 1997).

Nas relações de trabalho será onde o indivíduo buscará a utilidade de sua habilidade ou de seus achados técnicos; a relação com os subordinados, na tentativa de uma busca de um reconhecimento de sua autoridade e de suas competências. Compreendendo assim, que só entrando numa relação intersubjetiva com os trabalhadores é que teremos a chance de ter acesso à realidade, (DEJOURS, 1994, p.68).

Segundo Dejours (1994), o sujeito pensa sua relação com o trabalho, produz interpretações de sua situação e de suas condições, sociabiliza essas últimas em atos intersubjetivos, reage e se organiza mentalmente, afetiva e fisicamente, em função de suas interpretações, age, enfim, sobre o próprio processo de trabalho e traz uma contribuição à construção e evolução das relações sociais de trabalho.

Nas relações de trabalho, segundo Mendes (2003), estão presentes os seguintes elementos que integram essa dimensão:

- interações hierárquicas: chefias imediatas, chefias superiores;
- interações coletivas intra e inter-grupos: membros da equipe de trabalho; membros de outros grupos de trabalho; e

- interações externas: usuários, consumidores, representantes institucionais (fiscais, fornecedores).

As relações de trabalho, conforme Fleury (1996), nascem das relações sociais de produção, constituindo a forma particular de interação entre agentes sociais, que ocupam posições opostas e complementares no processo produtivo: trabalhadores e empregadores.

As empresas em que a hierarquia não é tão marcante, são considerados, na maioria das vezes, como uma *grande família* pelos sujeitos. Fleury (1996) esclarece que essa imagem é freqüentemente utilizada pelas organizações para reforçar o clima de camaradagem e confiança que se pretende e o comprometimento das pessoas com os objetivos organizacionais. Na *grande família* da empresa, o conflito entre capital e trabalho é substituído pela cooperação, que não exclui situações de conflito interpessoal ou desgaste físico e psicológico.

A respeito da proposta de trabalhar o mito da grande família, além das explicações mais ou menos óbvias de ser uma empresa menor em que todos se conhecem, conhecida também como *informal organization*, segundo Staat (1994), Fleury (1996) propõe dois eixos que fundamentam concepções antagônicas, porém complementares à idéia de família. A primeira refere-se à concepção mais clássica e usual de família: a de célula elementar da sociedade, fundamental para reprodução e sobrevivência da espécie humana.

Fleury (1996) salienta a existência de uma tentativa de construir uma rede de relações sociais pessoais no mundo do trabalho. Assim, há um esforço para transferir as relações do âmbito da racionalidade instrumental para o da racionalidade substantiva e da afetividade do mundo familiar, o terreno das pessoas. Personalizando as relações, desenvolve-se mais facilmente o sentimento de segurança, e coloca-se em ação diversos mecanismos de defesa do ego, tais como identificação, projeção e outros.

Fleury (1996), comentando Cavenacci (1984), afirma que a ajuda mútua é um elemento caracterizador da família, desde as suas origens. Essa reciprocidade é condição da própria sobrevivência dos indivíduos. A idéia de uma célula de cooperação, solidariedade e afetividade constitui a sua face mais evidente, mais exaltada em todas as instâncias da vida social, das manifestações artísticas, do discurso político.

A cooperação, segundo Lancman e Sznelwar (2004), é um grau suplementar na complexidade e na integração da organização do trabalho, assegura a vontade das pessoas de trabalharem juntas (desejo de cooperar – *orexis*) e de superarem

coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização do trabalho.

2.4 Vivências de prazer e sofrimento no trabalho

O trabalho, por sua característica dinâmica, pode ser, ao mesmo tempo, fonte de prazer e sofrimento. Essa ambigüidade se dá pela busca do prazer inerente ao ser humano.

O sofrimento será concebido como a vivência subjetiva intermediária entre a doença mental descompensada e o conforto (ou bem estar) psíquico. A dimensão dinâmica do sofrimento implicará sobretudo um estado de luta do sujeito contra as forças (ligadas à organização do trabalho) que o empurram em direção à doença mental. (DEJOURS, 1994, p.127)

Para que se possa evitar o sofrimento, na busca do equilíbrio psíquico, a ambigüidade prazer-sofrimento será a responsável pela saúde psíquica, com a predominância de um ou de outro. O prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho. Ou seja, se um trabalho permite a diminuição da carga psíquica, ele é estruturante; se ele se opõe a essa diminuição, ele é fatigante; se o trabalho é livremente escolhido ou livremente organizado oferece, geralmente, vias de descarga mais adaptada às necessidades e o trabalho torna-se então um meio de relaxamento, como no caso dos artistas, do pesquisador dentre outros (DEJOURS, 1994). A carga psíquica aparece em definitivo como um regulador da carga global de trabalho. A normalidade dos comportamentos não implica a ausência de sofrimento, e o sofrimento, além disso, não exclui o prazer.

(...)que o sofrimento é vivenciado diante de uma realidade que não oferece possibilidades de ajustamento das necessidades do trabalhador pelas imposições e pressões do contexto de trabalho, mas não se instala de forma permanente. Isso implica que o sofrimento não é patológico e pode funcionar como um sinal de alerta para evitar o adoecimento (...). (MENDES, 2001, pág.28)

As vivências do sofrimento se mostram associadas à divisão e padronização das tarefas, à subutilização do potencial técnico e da criatividade, à rigidez hierárquica, à falta de participação nas decisões e de reconhecimento profissional, às ingerências

políticas, à centralização de informações, à pouca perspectiva de crescimento profissional e ao individualismo entre os colegas (DEJOURS,1992). Para sobreviver a esse tipo de estrutura organizacional, o trabalhador ignora seus desejos e suas necessidades, estabelecendo falsas adesões com o seu trabalho. Esta patologia traz como consequência, além do sofrimento psíquico, a desestruturação do coletivo de trabalho, manifestando-se pelo isolamento e pela competição entre os trabalhadores.

Dejours e Jayet (1994) reiteram que o processo de análise do sofrimento beneficia os sujeitos, pois produz sentido em vez de defesas, isto é, torna possível um processo de reapropriação do sofrimento e da inteligibilidade das vivências subjetivas. Quando pode ser transformado em criatividade, o sofrimento gera uma contribuição que beneficia a identidade e aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática.

O ato de produzir permite um reconhecimento de si próprio como alguém que existe e tem importância para a existência do outro, transformando o trabalho em um meio para a estruturação psíquica do homem. (MENDES, 2001, p. 27)

As vivências de prazer ou sofrimento dependem da mediação entre a subjetividade do trabalhador e as condições (ambientais, socioculturais econômicas e políticas) nas quais o trabalho está inserido. Já a organização do trabalho exerce um papel facilitador para a saúde psíquica do trabalhador quando oferece espaço para a expressão das individualidades, não impondo igualmente a todos o mesmo caminho para a busca do prazer e proteção contra o sofrimento.

O trabalho oferece amálgama ao conjunto sofrimento e reconhecimento. Se falta reconhecimento, os indivíduos engajam-se em estratégias defensivas para evitar a doença mental, com sérias consequências para a organização do trabalho, que corre o risco de paralisia. (DEJOURS, 2004, p. 77)

Mendes e Abrahão (1996), Mendes e Tamayo (2001) e Mendes e Morrone (2002) afirmam que as culturas mais favoráveis ao prazer são as que enfatizam a liberdade de escolha, a autonomia, a independência dos indivíduos e as relações de troca, possibilitando ao indivíduo ajustar a realidade às suas necessidades. Por outro lado, as que resgatam fases mais primárias na forma de satisfação das pulsões, com mais repressão que sublimação, levam ao sofrimento, uma vez que sua expressão faz com que o sofrimento seja evitado e não exteriorizado.

Mendes (2006) distingue satisfação de prazer. A satisfação, que se dá em relação a alguns aspectos do trabalho, é uma manifestação da vivência de prazer. A satisfação é um estado disposicional, não se constitui necessariamente em um mobilizador para a mudança, podendo ser um indicador de que a situação deve permanecer como está, no tocante aos trabalhadores. O prazer consiste em uma experiência mais constante. Trata-se de um modo de sentir que, muitas vezes, não se expressa de forma consciente e direta; as pessoas mobilizam-se para buscá-lo, pois não existe a vivência constante do prazer. A satisfação pode ocupar um lugar de defesa contra um sentimento causado pelas adversidades do contexto de trabalho

Já a precarização do trabalho apresenta-se como outro fator de sofrimento ao trabalhador. Em decorrência da intensificação do ritmo de trabalho e das condições de trabalho, o trabalhador neutraliza coletivamente o sofrimento, instalando-se, então, o silêncio, a cegueira e a surdez. Ninguém identifica o sofrimento do outro e muito menos o seu, prevalecendo o individualismo. Então, observa-se uma desarticulação da cooperação e do trabalho em conjunto, essenciais à criação das regras de ofício e do reconhecimento.

O sofrimento surge quando todas as margens de liberdade na transformação da organização do trabalho já foram utilizadas, isto é, quando não há nada além de pressões fixas, rígidas, incontornáveis, inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo, ou o sentimento de impotência. Ao deparar-se com essas adversidades, contudo, o trabalhador reage utilizando estratégias defensivas ou de mediação, que podem ser individuais ou coletivas.

2.5 Estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho

Segundo Dejours (1994; 2001), mobilização subjetiva é definida como um processo caracterizado pelo uso dos recursos psicológicos do trabalhador e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho. A utilização desses recursos depende da dinâmica contribuição-retribuição simbólica, que pressupõe o reconhecimento da competência do trabalhador pelos seus pares e pela hierarquia.

O autor (1994, 2001) ressalta que o processo de mobilização subjetiva não é prescrito, mas vivenciado por cada trabalhador. Essa mobilização é fundamental no

processo de gestão da organização do trabalho, uma vez que evita o uso de estratégias defensivas ou de descompensação psicopatológica.

Dejours e Abdoucheli (1994) afirmam que os trabalhadores constroem procedimentos que vão além da adaptação às pressões rígidas da organização do trabalho. Colocados em prática, esses procedimentos podem evoluir e transformar a organização do trabalho. Trata-se da mobilização subjetiva dos trabalhadores, que engendra não apenas os aspectos cognitivos da inteligência, mas também aspectos afetivos, e revela o interesse dos trabalhadores pelo trabalho. Essa estratégia visa a obtenção das vivências de prazer mediante a transformação e evolução dos aspectos nocivos presentes na organização do trabalho prescrita.

As estratégias defensivas, segundo Dejours (1994), têm a função de atenuar ou combater o sofrimento às vezes, até mesmo de ocultá-lo integralmente para proteger os trabalhadores de seus efeitos deletérios sobre sua saúde mental.

Essas estratégias defensivas funcionam como um retorno da relação subjetiva com as pressões patogênicas, de vítimas passivas. Os trabalhadores colocam-se na posição de agentes ativos de um desafio, de uma atitude provocativa ou de uma minimização diante da dita pressão patogênica. A operação é estritamente mental, já que ela geralmente não modifica a realidade da pressão patogênica. Assim, o sofrimento pode ser transformado em criatividade, pois traz uma contribuição que beneficia a identidade e aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática. O trabalho funciona então como um mediador para a saúde.

É que entre as pressões do trabalho e a doença mental interpõe-se um indivíduo, não somente capaz de compreender sua situação, mas capaz também de reagir e se defender. Ocorre que as reações de defesa são fortemente singularizadas em função do passado, da história e da estrutura de personalidade de cada sujeito. (DEJOURS, 1994, p.123)

Dejours e Abdoucheli (1990) definem estratégias defensivas como os mecanismos utilizados pelos trabalhadores para negar ou minimizar a percepção da realidade que faz sofrer. Tais defesas dependem de condições externas e se sustentam no consenso de um grupo específico de trabalhadores. Todavia, as estratégias defensivas adequam-se às demandas e às características de cada profissão, diferenciando-se entre os sexos.

A mobilização subjetiva permite a transformação do sofrimento a partir de uma operação simbólica; o resgate do sentido do trabalho. Este resgate depende da inter-relação entre a subjetividade do trabalhador, do saber fazer e do coletivo de trabalho. (DEJOURS, 1992, p. 38)

As estratégias defensivas funcionam como regras. Como toda regra, elas supõem um consenso ou acordo partilhado, ou seja, o grupo que irá legitimar a regra. A diferença fundamental entre um mecanismo de defesa individual e uma estratégia coletiva de defesa é que o mecanismo de defesa está interiorizado inconsciente. Ele persiste mesmo sem a presença física de outros, enquanto a estratégia coletiva de defesa é consciente e não se sustenta a não ser por um consenso, dependendo, assim, de condições externas.

A psicodinâmica do trabalho tem como fator relevante para a mobilização subjetiva diante do desafio que constitui a organização do trabalho, a cooperação, que aparece de forma efetiva através do esforço de elaboração para a construção de opiniões sobre a melhor forma de arbitrar as contradições e de acertar as dificuldades da organização. (DEJOURS, 2004, p.66)

Segundo Dejours, a realidade de cada indivíduo é uma construção própria. É ele quem decide qualquer coisa, por mais banal que seja como a realidade social. Por isso, a vivência de prazer ou sofrimento só é possível no discurso do indivíduo, articulado por vontade própria. O resultado é o mundo no qual se vive, tendo-se assim o social como a soma das escolhas de cada indivíduo.

Assim, diante da necessidade de enfrentar a contradição entre a organização prescrita e a organização real do trabalho e para fazer o trabalho funcionar quando surgirem os imprevistos, os trabalhadores constroem modos especiais para realizar as tarefas, tais como as “regras de ofício”, os “macetes” e os “quebra-galhos”, que não estão de acordo com as regras oficiais, mas estão na origem do prazer no trabalho. A construção de tais procedimentos produzidos pelo coletivo de trabalho mobiliza processos psíquicos relacionados à invenção, à imaginação, à inovação, e à criatividade, que estão ligados a uma forma específica de inteligência que tem sua raiz no corpo, na percepção e na intuição. Trata-se da inteligência astuciosa denominada pelos gregos de *mètis*, e que designa uma forma de inteligência prática, inseparável da noção de

habilidade profissional. Essa forma de inteligência está em constante ruptura com as normas e as regras prescritas, configurando-se como uma inteligência fundamentalmente transgressiva (DEJOURS, 2001, 2002, 2004).

O cenário atual sugere a existência de uma nova forma de tolerância ou banalização do sofrimento, possível mediante a estratégia adotada pelos novos métodos de gestão empresarial, denominados de “distorção comunicacional” por Habermas (apud DEJOURS 2001, p.63). Os novos métodos de gestão, associados ao liberalismo econômico, negam a discrepância entre a organização real e a organização prescrita do trabalho. Esse processo resulta em perplexidade: de um lado, a experiência prática da gestão do trabalho real, com suas dificuldades, riscos e perigos; de outro, o discurso satisfeito, triunfante e confiante, contido na descrição gerencial. Ou seja, a negação do real de trabalho é a base da distorção comunicacional, associado à negação do sofrimento. Um exemplo de distorção comunicacional é a “mentira” segundo Dejours (2001), que ocupa os espaços vagos deixados pelo silêncio dos trabalhadores sobre o real e pela ausência de informações em relação aos resultados, aos fatos, aos fracassos e aos erros ocorridos no trabalho.

As estratégias de enfrentamento são conscientes e comuns a um determinado grupo, ou seja, coletivas, sendo específicas a cada categoria profissional e utilizadas para lidar com as contradições suscitadas pela precarização do trabalho (MENDES, 2007). São elas:

- As defesas de proteção – que são modos de pensar, sentir e agir compensatórios, utilizados pelos trabalhadores para suportar o sofrimento, neste caso se usa a racionalização.
- As defesas de adaptação e de exploração – estas exigem do trabalhador um investimento físico e sociopsíquico para além do seu desejo e capacidade. Essas defesas têm nas suas bases a negação do sofrimento e a submissão ao desejo da produção.

A função mascaradora dos sistemas defensivos contra o sofrimento, segundo Dejours (1992), só existe na vivência coletiva do trabalho e se dissolve assim que há interesse pela vivência individual. Dejours e Abdoucheli (1994) remetem-se a Dodier (1988) para dizer que as estratégias de defesa coletiva têm um papel essencial na própria estruturação dos coletivos de trabalho, em sua coesão e estabilização.

Outro aspecto importante no elucidamento do processo da mobilização coletiva, de acordo com Dejours (2001), é a banalização da injustiça social. Trata-se do

consentimento e da participação das pessoas em ações do mal, ao banalizarem o comportamento delas, ou seja, conferindo-lhes uma característica ordinária.

Assim, a banalização do mal é concebida, segundo Dejours (2001), como o processo que transforma o comportamento excepcional em ordinário, normatizando-o até obter sua valorização social, o que apenas será possível mediante uma mobilização coletiva e uma adesão da massa a condutas injustas e responsáveis pelo sofrimento do outro. O mal passa a ser visto como normal, como algo que deve fazer parte do cenário organizacional.

Dejours (2001) salienta que há uma naturalização da prática social injusta, vivenciada pelas pessoas como mal dos tempos modernos, considerando imutável, como causalidade do destino, causalidade econômica ou sistêmica.

Todas as reflexões sobre o processo de mobilização coletiva enfatizam aspectos socioculturais e essencialmente coletivos envolvidos na mobilização subjetiva. Assim, a mobilização coletiva só se configura no coletivo construído pelos trabalhadores, diferentemente das defesas, que podem ser individuais ou coletivas. Esse caráter do coletivo presente na mobilização é o que possibilita as mudanças das situações de trabalho.

Visando responder ao objetivo proposto da pesquisa nas academias de ginástica, o enfoque será no professor de ginástica. O estudo empírico visará levantar dados sobre os sentidos do trabalho para esse profissional a partir da psicodinâmica do trabalho.

O próximo capítulo apresentará o delineamento metodológico que norteou o estudo.

Capítulo III

DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Este capítulo descreve o método que norteou o estudo empírico. Descreve o percurso metodológico adotado durante o desenvolvimento deste trabalho, com ênfase na escolha do tipo de pesquisa, assim como a utilização dos instrumentos para a coleta de informações. Discute também os procedimentos adotados para a realização da pesquisa, os critérios que nortearam a escolha do campo de estudo, os dados sócio-demográficos da população pesquisada, bem como as categorias resultantes das entrevistas. Em seguida, a análise descritiva e a discussão dos resultados.

A investigação foi realizada por meio do estudo de caso, que “(...)é uma categoria de pesquisa cujo objetivo é uma unidade que se analisa profundamente” (Triviños, 1987, p.133). Tal procedimento permite ao investigador desvelar as diversas questões de determinada situação (unidade), viabilizando-se uma análise que possa retratá-la de maneira fidedigna. Para Triviños (1995), no estudo de caso, a proposta de conhecer seu objeto de estudo possibilita ao pesquisador acompanhar sua evolução como fenômeno e desenvolver um conteúdo com originalidade, consistência e coerência, o que requer uma complexidade revelada na busca de um suporte teórico e na perseguição da natureza e abrangência do caso estudado. Tal proposta representa uma preocupação em compreender a totalidade do fenômeno em questão.

Segundo Dejours (1992), a posição do pesquisador numa investigação psicodinâmica do trabalho deve ser de interlocução e deve tornar possível a abertura para uma palavra que fale das vivências de sofrimento e prazer e que seja passível de uma escuta e interpretação. O trabalho de formulação, verbalização, expressão e elaboração é potencialmente viável porque o pesquisador é diferente dos trabalhadores. Um trabalho resulta de uma pesquisa coletiva porque, em uma posição diferente dos trabalhadores, o pesquisador se posicionou como alguém que não sabe, que aceitou explicar temas e compreender o que ele desconhecia. Essa atitude mostra-se fecunda quando os trabalhadores dizem ao pesquisador conteúdos que não sabiam, do mesmo modo quando falam a uma terceira pessoa.

Dejours e Abdoucheli (1994) comparam entrevistas individuais e coletivas e expõem as vantagens da última. Segundo os autores, essa metodologia mostra que os trabalhadores em grupo são capazes de reconstituir a lógica das pressões de trabalho, que os fazem sofrer. Também podem fazer aparecer as estratégias defensivas coletivamente, construídas para lutar contra os efeitos desestabilizadores e patogênicos do trabalho.

A pesquisa foi de caráter qualitativo, apoiada na metodologia adotada por Dejours, que trabalha com pequenos grupos, com vínculos funcionais com o coletivo mais amplo. Para Dejours (1994), os fatos não existem em si e por isso, não podem ser coletados. Os fatos devem ser extraídos da interação entre pesquisador e trabalhadores e serem construídos, pois somente por meio da palavra dos trabalhadores será possível chegar à realidade vivenciada.

O sentido do vivido subjetivo do trabalho e do sofrimento não pode ser produzido de fora. 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. (DEJOURS, 2004, p.82)

Para as entrevistas individuais e coletivas, elaborou-se um roteiro baseado nos estudos de prazer-sofrimento, realizados por Dejours (1994, 1997, 2004), o que permitiu investigar o contexto organizacional e a dinâmica de prazer e sofrimento para os participantes.

As entrevistas foram analisadas mediante o uso da técnica de análise do discurso de Lane (1985). Os resultados demonstraram a percepção e a interação dos trabalhadores com a organização, a presença das vivências de prazer-sofrimento e a dinamicidade dessas vivências nos discursos dos trabalhadores.

3.1 Problema de pesquisa e objetivos

Este trabalho apresentou o seguinte problema de pesquisa: Qual o sentido do trabalho para os professores de academias de ginástica?

O objetivo geral consistiu em verificar quais os sentidos do trabalho para os professores de academias de ginástica a partir da psicodinâmica do trabalho, tendo como objetivos específicos: 1- analisar como seria vivenciada a organização do trabalho; 2 - analisar como seriam vivenciadas as condições de trabalho na academia de

ginástica; 3 - analisar como são vivenciadas as relações de trabalho na academia de ginástica; 4 - descrever as vivências de prazer-sofrimento no trabalho, e 5 - investigar quais as estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho utilizadas pelos professores da academia de ginástica.

3.2 Campo de pesquisa

O campo escolhido para a realização da pesquisa é uma empresa no segmento de esportes, fundada em novembro de 1990, na cidade de Goiânia. Na época da coleta de dados, tinha 71 funcionários contratados. A pesquisa foi realizada *in locu*.

Essa empresa pesquisada, uma academia de ginástica, que apresenta variadas opções esportivas, tais como ginástica localizada, *spinning*, musculação, dança e natação, dentre outras modalidades.

A escolha de uma organização do segmento lazer esportivo justifica-se por exigir de seus trabalhadores uma formação específica (graduação superior em Educação Física), comprometimento, envolvimento, simpatia, bom humor e “alto astral”. Trata-se de uma organização que funcionava no período das 6 da manhã às 23 horas nos dias úteis e, aos sábados, das 8 às 14 horas. Os trabalhadores atuavam em turnos pré-estabelecidos, com períodos de trabalho de seis horas corridas, com intervalos de 30 minutos para lanche. Esses profissionais tinham uma outra atuação paralela que era a de *personal trainer*, em parceria com a academia, ou seja, alguns profissionais chegavam a ficar dentro da academia até doze horas por dia. Esse horário privava os trabalhadores do lazer e do convívio familiar, ficando restrito aos finais de semana. Todas estas características indicam que, mesmo em uma organização em que ocorre o trabalho que inclui diversão e que objetiva desencadear vivências de prazer e qualidade de vida aos clientes, exige-se dos trabalhadores esforços físico e emocional, podendo desencadear vivências de sofrimento.

A academia tinha na ocasião da coleta de dados um total de 25 professores no quadro de pessoal, de ambos os sexos, com idades variando entre 18 a 55 anos, com grau de escolaridade variando do ensino superior completo até pós-graduação completa. Os cargos estavam distribuídos da seguinte maneira: diretores, coordenador geral, coordenadores de área, líderes de áreas, professores, vigias e serviços gerais, sendo esta a estrutura hierárquica da empresa na época da pesquisa.

Para melhor esclarecimento, seguem-se as atribuições de cada função:

Quadro II – Atribuições dos cargos da empresa pesquisada

FUNÇÃO	PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES
Diretor	São os donos do estabelecimento que, na organização, responsáveis pela definição de metas.
Coordenador geral	Responsável por delegar tarefas e acompanhar os resultados de todas as áreas da empresa.
Coordenadores de áreas	Responsável pela qualidade do desempenho de áreas específica, como natação, <i>marketing</i> , musculação e ginástica em relação às atribuições e aos planos, às metas, aos objetivos e às políticas, definidos para as mesmas.
Líderes de áreas	Faz o trabalho de professor específico e acompanha o andamento dos colegas para otimizar o atendimento.
Professores	Responsável por ministrar aulas específicas de sua especialidade, de acompanhar os alunos, de fazer o <i>telemarketing</i> com os alunos faltosos e de mostrar resultados pré-estabelecidos.
Vigias	Faz o trabalho de guarda da organização e vigia os carros dos alunos e funcionários.
Serviços gerais	Responsável pela higienização do ambiente e aparelhos.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir do organograma da empresa.

Por meio da pesquisa documental, verificou-se que a missão da organização era: “Proporcionar saúde, qualidade de vida e alegria em viver” (2007).

Esses princípios eram repassados aos trabalhadores a partir da primeira semana de trabalho, por meio de material escrito em um curso específico de formação oferecido pela empresa, onde aprendiam (além das noções de educador físico característico da organização) noções administrativas de projetos, para que pudessem empreender novos projetos a serem implantados na empresa.

3.3 Participantes

Na pesquisa qualitativa, deve-se privilegiar a escolha de sujeitos sociais que detenham os atributos, as experiências e expressões que o investigador pretende conhecer. Deve haver um número suficiente para permitir uma certa reincidência das informações, porém não se pode desprezar informações ímpares, cujo potencial explicativo tem que ser levado em conta. (GAKELL, 2002)

Assim, nesta pesquisa participaram os professores de ginástica, com graduação em Educação Física, que estivessem disponíveis e cumprissem a intencionalidade da pesquisa de entrevistar os que tivessem maior tempo na organização.

3.4 O instrumento de coleta de dados

As técnicas de coleta de dados usadas foram a análise documental e as entrevistas individuais semi-estruturadas. As pessoas foram entrevistadas com o mesmo roteiro semi-estruturado de perguntas (Apêndice A).

A análise documental é uma técnica de coleta de dados que, segundo Triviños (1987), possibilita a coleção de uma grande quantidade de informações acerca de uma organização. Documentos utilizados como fonte de pesquisa podem, de acordo com Mazzoti e Gewandsznajder (1998), reconstituir uma situação passada, servir de indicativo para outras técnicas e ainda reforçar ou complementar dados já obtidos anteriormente.

Para Alvez-Mazzotti (2000), um documento, neste caso, é qualquer registro escrito que possa fornecer informações “(...) sobre princípios e normas que regem o comportamento de um grupo e sobre as relações que se estabelecem entre diferentes subgrupos” (p. 167). Tais documentos são livros de frequência, relatórios, atas de reuniões, arquivos, pareceres, cartas, jornais, dentre outros. Os autores ressaltam também a importância de conhecer os autores dos documentos, o objetivo de sua elaboração e ainda, os procedimentos adotados no caso de haver necessidade de reavaliar determinada situação e se as informações contidas em tais documentos não confirmarem dados obtidos em outro instrumento de coleta.

O objetivo de inserir a análise documental como instrumento de coleta de dados possibilita ao investigador a compreensão da estrutura da organização, de sua cultura, e dos princípios e normas que a regem e suas relações.

Por outro lado, segundo Triviños (1995), a entrevista semi-estruturada é aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante.

Foram analisados os seguintes documentos: código de normas internas, código de ética, cadastro profissional, fichas profissionais, apostilas de programas de treinamentos e filmes institucionais.

A entrevista individual semi-estruturada foi escolhida para a presente pesquisa, pois permite o aprofundamento do conhecimento acerca do objetivo estudado, que consiste em investigar os sentidos do trabalho, as vivências de prazer e o sofrimento dos trabalhadores de uma empresa de entretenimento.

Mazzotti (2000) assinala que conteúdos complexos, como o significado que os sujeitos atribuem às diversas situações do trabalho e de sua vida, podem ser apreendidos pelo pesquisador por intermédio da entrevista individual semi-estruturada.

Deve-se salientar que a entrevista viabiliza uma maior interação entre entrevistador e participante, em virtude da dinamicidade e da flexibilidade da interação. As próprias respostas dos participantes podem conduzir o pesquisador a explorar mais profundamente determinados fatos, situações ou aspectos do tema, no momento em que o sujeito inicia sua participação da pesquisa.

O roteiro da entrevista, que está no apêndice A, foi construído com base na teoria psicodinâmica do trabalho, com fundamentação teórica nos estudos de Dejours (1992, 1993, 1994, 2001, 2004) e Mendes (1999), sendo dividido em seis categorias definidas *a priori*:

Quadro III – Categorias do questionário de Entrevista Individual

Categoria	Perguntas	Temas
1	11	Organização do trabalho
2	5	Relações de trabalho
3	7	Condições de trabalho
4	6	Vivências de prazer
5	6	Vivências de sofrimento
6	5	Estratégias de enfrentamento do sofrimento

Fonte: Elaborado pelo autor.

3.5 Procedimentos

Após aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa, inicialmente o pesquisador procurou a organização com o objetivo de propor a realização da pesquisa. O primeiro contato foi realizado com o gerente geral, sendo que foi exposto o objetivo da pesquisa de maneira informal, sem a apresentação do projeto, com o intuito de verificar o interesse da organização e as condições de realização da pesquisa. Após o consentimento da administração, fez-se uma reunião com o diretor e gerente geral, expondo o projeto formalmente.

Com a autorização por escrito para a realização da pesquisa, o pesquisador reuniu-se com todos os trabalhadores, com o intuito de esclarecer os objetivos da pesquisa. Após o consentimento dos participantes, eles foram entrevistados na própria organização, em uma sala apropriada, sem barulho ou interferência, fora do horário de trabalho, durante o mês de novembro de 2007.

Foi realizada a testagem piloto, sendo que o roteiro de entrevista foi aplicado em três pessoas para verificar a necessidade de alterações na elaboração das perguntas para melhor compreensão dos participantes.

Em vista dessas considerações, optou-se por utilizar entrevistas semi-estruturadas individuais e coletiva, realizadas no ambiente de trabalho dos participantes, com a sua devida autorização e agendamento prévio. Já o roteiro de entrevista coletiva, que está no apêndice, foi elaborado após a análise dos resultados das entrevistas individuais, sendo que se baseou no que foi significativo e comum na maioria.

Depois de feitas as devidas modificações no roteiro, foram entrevistados quinze trabalhadores escolhidos intencionalmente, em um universo de 25 professores de ginástica que compõem toda a equipe de professores da organização.

Cada entrevista teve duração média de trinta minutos. Foi utilizado gravador digital (MP3) e, posteriormente, as falas foram transcritas na íntegra, preservando-se o anonimato dos participantes.

3.6 Técnica de análise dos dados

Dejours (1992) explica que sua pesquisa visa essencialmente apreender as vivências subjetivas. Seu interesse é pela dimensão do comentário, que inclui concepções subjetivas, hipóteses sobre o “por quê” e o “como” da relação vivência-trabalho, interpretações e até mesmo citações, tipo piadas etc. Assim, apreende-se o sentido do trabalho para os profissionais e para o grupo de trabalho.

O material da investigação em psicodinâmica do trabalho pode constituir-se nos comentários (e nas falhas ou faltas de comentários) completados e relacionados ao contexto, procurando justamente o que, de certo modo, pode contrabalançá-los ou contradizê-los. Esse par de contrários é interpretado em relação ao binômio sofrimento/defesa, que deve ser distinto do binômio sofrimento/prazer.

O objetivo amplo da análise é procurar sentidos e compreensão, devendo ir além da conceituação, além do aparente no discurso, devendo procurar por temas com conteúdo comum e pelas funções destes temas que se repetem, ou seja, a análise depende de intuições criativas, de uma reflexão criteriosa sem forma, quem dará essa forma será o pesquisador. (GASKELL, 2005, p.129)

Para Dejours (1992), o trabalho dos pesquisadores obtém reconhecimento do grupo não tanto pela hipótese ou interpretação pelo grupo, mas, sobretudo por dois tipos de fatos: a) a interpretação correta desencadeia material novo, ou seja, novos temas de discussão, anedotas ou comentários novos que ampliam as idéias e encadeiam-se à interpretação – associam-se a ela, retomando-a e modificando-a, o que é essencial detectar; b) a interpretação correta mantém e realça a discussão, contribuindo para a elaboração coletiva do tema, em vez de provocar uma diminuição ou parada da discussão, o que ocorre quando se trata de uma interpretação inoportuna, inadequada ou falsa.

Conforme Dejours (1992), a técnica de análise das informações consiste em detectar esse contraste ou paradoxo. Os pesquisadores efetuam um esforço especial, durante a pesquisa, para apreender as relações existentes entre as expressões de sofrimento (ou de prazer), as expressões positivas ou os silêncios claramente respeitados em relação a certos temas e às características da organização do trabalho. Se tais relações são identificadas e o grupo não as percebe, é possível propô-las como uma interpretação.

A análise de discurso, para Cabral (1999), considera essencial a relação da linguagem com a exterioridade, ou seja, nas condições de produção do discurso estão incluídos não apenas o falante e o ouvinte, mas também o contexto histórico-social e ideológico da comunicação.

As entrevistas individuais tiveram seus dados analisados a partir da análise de discurso de Lane (1985), que trabalha, tal como a análise de conteúdo, com unidades lingüísticas superiores à frase (enunciados), considerando o contexto onde essas unidades lingüísticas são proferidas.

Com base nas transcrições das entrevistas, foram confeccionados gráficos, levando-se em conta a técnica de análise do discurso de Lane (1985). Os gráficos, no entanto, não serão apresentados, mas apenas seu conteúdo de forma dissertativa, de modo a tornar a descrição dos resultados mais sintética.

A proposta da análise gráfica do discurso de Lane (1985) é procurar graficamente os núcleos de pensamento por meio das palavras que se repetem (ou dos sinônimos), mas seguindo a continuidade do discurso, utilizando a seqüência dos números para cada unidade de significação. A análise do discurso pode ser aprofundada ao procurar as relações entre o discurso e as características do sujeito, como seu grupo social, suas atividades, sua história pessoal.

Todas as verbalizações, segundo Lane (1985), apresentam-se como representações que o indivíduo constrói para orientar-se em suas ações com seu meio social. O discurso é considerado fato e contém a marca do sujeito e de sua atividade. As representações são, então, os dados empíricos, nas quais se baseia para atingir o conhecimento concreto da consciência dos indivíduos.

Uma análise de discurso é uma leitura cuidadosa, próxima, que caminha entre o texto e o contexto, para examinar o conteúdo, organizações e funções do discurso. Em uma análise final, a análise de discurso é uma interpretação, fundamentada em uma argumentação detalhada e uma atenção cuidadosa ao material que está sendo estudado.

Segundo Gaskell (2002), o que estas perspectivas partilham é uma rejeição da noção realista de que a linguagem é simplesmente um meio neutro de refletir ou descrever o mundo, e uma convicção da importância central do discurso na construção da vida social. O reconhecimento de que as maneiras como nós percebemos o mundo e o compreendemos são: a) históricas e culturalmente específicas e relativas, com a convicção de que o conhecimento é socialmente construído; b) a construção social de pessoas e c) fenômenos ou problemas, estão ligados a ações-práticas.

Torna-se proveitoso pensar a análise do discurso como tendo quatro temas principais: uma preocupação com o discurso em si mesmo; uma visão da linguagem como construtiva e construída; uma ênfase no discurso como forma de ação; e uma convicção na organização retórica do discurso. A noção de construção enfatiza o fato de que nós lidamos com o mundo em termos de construção, e não de uma maneira mais ou menos direta, ou imediata; em sentido verdadeiro real, diferentes tipos de textos constroem nosso mundo. O uso construtivo da linguagem é um aspecto da vida social. (GASKELL, 2002, 156)

A análise do discurso não procura identificar processos universais e na verdade, critica se tais generalizações são possíveis, argumentando que o discurso é sempre circunstancial-construído a partir de recursos interpretativos particulares, tendo contextos específicos. Há menos interesse no tema de representatividade do que no conteúdo, na organização e nas funções do texto. (GASKELL, 2002)

Justifica-se, então, a opção pela análise das entrevistas com base na análise gráfica do discurso de Lane (1985), que apresenta os seguintes pressupostos: a) não-fragmentação do discurso, pois qualquer critério utilizado para tanto já contém uma interpretação externa; b) visão da linguagem deve ser construtiva (criadora) e construída e, em conseqüência, as relações entre os significantes devem ser mantidas constantes; c) o discurso, como uma forma de ação, produto da interação entre pensamento e linguagem, processa-se em espiral, havendo, assim, retornos e avanços, semelhanças e diferenciações; d) deve haver uma convicção na organização retórica do discurso, pois esse movimento em espiral caracteriza significações centrais e periféricas.

Na análise gráfica do discurso, ele é reproduzido, mantendo-se as setas e os números que indicam a relação e a seqüência, de modo que se possa ler a entrevista tal qual fora produzida. Em vez de tratar o discurso como um caminho para outra realidade, os analistas de discurso estão interessados no conteúdo e na organização dos textos.

Lane (1985) afirma que, ao mesmo tempo que os gráficos vão se configurando e núcleos se destacam, podem-se detectar núcleos de pensamento. Segundo essa abordagem, há inter-penetração e mútua dependência entre os dois, porém eles se processam em direções opostas: o pensamento vai do geral ao particular, e a linguagem, do particular ao geral. Assim, a linearidade do discurso possui particularidades que se processam relativas a um geral pensado e, dessa forma, os núcleos que os gráficos detectam são o pensado em torno do qual o discurso se articula.

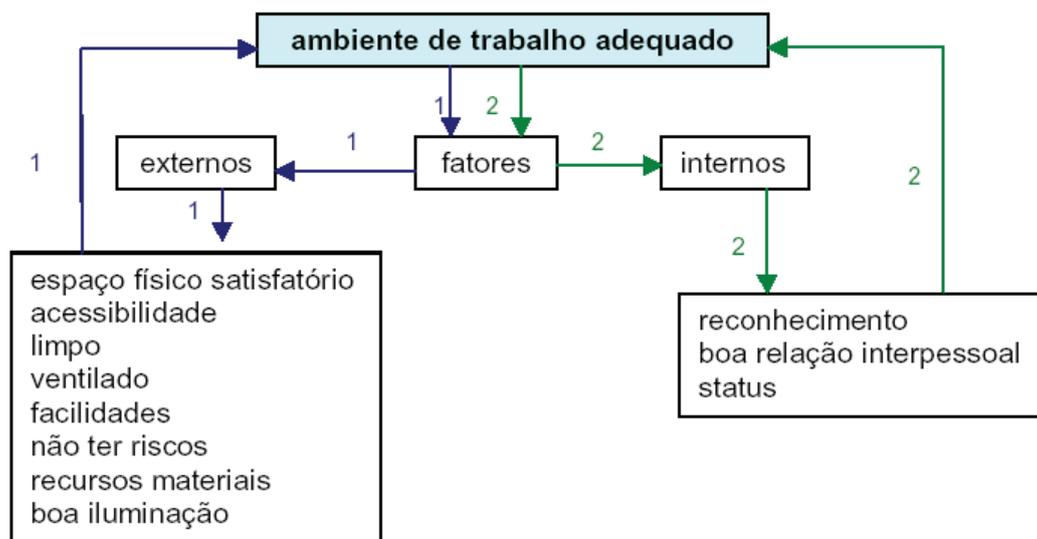
A técnica de análise do discurso torna a análise propriamente dita extremamente simples, pois, mediante a descrição dos núcleos encontrados e das unidades significativas que se relacionam com eles, há a representação que o indivíduo elaborou,

com suas contradições, com suas rupturas, o que permite detectar elementos ideológicos que permeiam suas representações e, assim, constatar a sua consciência se processando.

De acordo com Macêdo (1999), o procedimento para a análise gráfica do discurso obedece à seguinte seqüência: a) transcrição do discurso da forma mais fiel possível; b) análise, identificação e enumeração das unidades de significação; c) ligação por setas, seguindo a direção da seriação das frases nos textos discursivos; e d) busca das palavras-chave ou dos núcleos de pensamento que retornam ao núcleo induzido, que é a pergunta.

Exemplo de análise gráfica do discurso: ao ser perguntado aos participantes “O que você acha do seu ambiente de trabalho em relação a fatores internos: iluminação; ruídos; temperatura; higiene; máquinas e equipamentos; e fatores externos: clientela?” (P13) emergiram os núcleos de pensamento do seu discurso: *agradáveis e desagradáveis*. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação **agradáveis relativos à iluminação: boa, adequada; higiene: excelente, boa; máquinas e equipamentos: adequados, bons, sempre renovando; e desagradáveis referentes à ruídos: incomodo, alto, excesso de sons, qualidade ruim;; à temperatura: melhorando, adequando, e à ventilação: melhorou e adequada.**

Figura 4 – Gráfico da Análise do Discurso dos participantes ao serem perguntados “O que você acha do seu local de trabalho em relação à iluminação, aos ruídos, a temperatura, à higiene, às maquinas e aos equipamentos”



Fonte: Elaborado pelo autor.

CAPÍTULO IV

APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A seguir, o discurso dos professores de ginástica será apresentado, discutido e analisado, considerando-se as seguintes categorias associadas à psicodinâmica do trabalho: gestão do trabalho, que envolve a organização do trabalho, as relações de trabalho e as condições de trabalho; aspectos subjetivos do trabalho, que incluem as vivências de prazer-sofrimento e estratégias defensivas.

4.1 Dados sócio-demográficos da população pesquisada

A presente pesquisa contou com a participação de quinze trabalhadores, escolhidos intencionalmente, utilizando como critérios: um representante de cada área (ginástica, musculação, *step*, natação, coordenação) que atuasse em diversos níveis hierárquicos, com idade, escolaridade, estado civil e tempo de casa diferentes, todavia o tempo de casa deveria ser superior a três anos.

Dos quinze trabalhadores entrevistados, nove eram do sexo masculino e seis do sexo feminino. Há predominância do sexo masculino (60%) em relação ao sexo feminino (40%), e do estado civil solteiro (73%) em relação ao casado com (27%). Pelas observações feitas na organização, não existe uma preferência da organização quanto ao sexo dos profissionais.

Dentre os participantes pesquisados, em termos de escolaridade, todos haviam cursado ensino superior completo com graduação em Educação Física, 86% já tinham uma pós-graduação concluída, 13% tinham mais de uma pós graduação, 6% tinham mais de um curso superior completo. Nota-se que a alta escolaridade fez com que os participantes fossem especializados e se constituíssem em uma mão-de-obra atraente para o mercado.

Nesta pesquisa, ficou evidenciada que a condição educacional dos participantes é fonte de sofrimento, por ser geradora de sentimentos de desvalorização profissional e de falta de reconhecimento, como se observa nos seguintes relatos:

Talvez a falta de reconhecimento realmente aqui pela profissão, também o preconceito que o pessoal tem muito com o professor de educação física, personal trainer, confundem tudo, em filmes e novelas é colocado de um lado totalmente preconceituoso, é sempre as alunas com caso com professores é totalmente desvirtuado, então justamente isso, o desrespeito, o médico é o doutor, o advogado é o super doutor, o professor de educação física é um galinha que os outros tem, então é sempre o Ricardão, quer dizer a imagem é ruim. (P28-S4)

Bom, a minha valorização profissional lógico, eu queria ter algumas coisas que eu acharia que poderia ter mudado, alguma coisa simples que o profissional e a empresa ganharia poderia ter mudado, do jeito que esta poderia ter mudado sim, motivaria mais o profissional, ficaria bom para os dois lados também. (P40-S6)

O discurso dos participantes demonstra que eles sentem uma desvalorização e uma depreciação de seu trabalho, dificultando assim a sua identidade profissional.

Outro aspecto importante, diz respeito a uma predominância de participantes com faixa etária entre 24 e 30 anos. Portanto, a população pesquisada era formada, sobretudo, por adultos jovens, com pouca experiência na área de formação, porém abertos à aprendizagem.

Verifica-se que a seleção de pessoal nessa organização privilegiava pessoas jovens. Antunes (2003) relata que o mundo do trabalho vem sofrendo mutações importantes, e onde trabalhadores, mesmo que não o sejam, são considerados velhos pelo mercado. O mercado de trabalho brasileiro favorece o recrutamento de adultos jovens (CHIAVENATO, 2006).

No tocante ao cargo ocupado pelos participantes, constatou-se que dois participantes ocupavam o cargo de nível gerencial (coordenador de áreas específicas); dois eram Líderes de equipes de trabalho (chefe da equipe) e onze ocupavam cargos de nível operacional (professores de diversas áreas).

Em relação à antigüidade¹ dos participantes na organização, observou-se que 69% estavam na organização há mais de três anos e menos de quatro anos, 16% estavam na organização de cinco a sete anos, 15% estavam na organização há mais de sete anos. O alto índice de participantes com mais de três anos de casa (69% do total de professores da organização) indica baixa rotatividade, todavia não é a realidade da organização como um todo, tendo em vista que a amostra fora intencional.

Quanto ao horário de trabalho, a academia funciona das 6 às 23 horas. Todos os participantes trabalhavam em turnos de seis horas para a academia, e mais algumas

¹ O termo antigüidade refere-se ao tempo em que um funcionário trabalha na organização.

horas como *personal*² em parceria com a academia, sendo que essas horas são variavam de acordo com o número de clientes. O horário na organização não sofre alterações com frequência, as alterações são esporádicas para cobrir férias. As folgas aconteciam aos sábados, a partir das 13 h, e aos domingos. Seu lazer, seu convívio familiar, seus estudos e aprimoramento profissional ficavam restritos a esse tempo.

Uma desvantagem percebida nesse tipo de horário de trabalho é que o trabalhador apresenta uma dificuldade de utilizar seus momentos de descanso para realizar atividades pessoais não relacionadas ao trabalho, como as bancárias ligadas ao comércio de um modo geral. A qualidade de vida desses trabalhadores também ficou prejudicada, pois o período de descanso é pouco e, durante o dia, não se alimentavam adequadamente. Pouco tempo permaneciam com a família, tinham pouca vida social, etc.

Após a apresentação dos dados sócio-demográficos dos participantes, seguem-se as categorias empíricas resultantes das análises do discurso das entrevistas individuais.

4.2 Dados obtidos em entrevistas

Serão apresentadas as categorias que emergiram do discurso dos participantes. Após a análise, as 5 categorias definidas *a priori* foram reagrupadas, formando duas grandes categorias: a de **gestão do trabalho**, que engloba condição de trabalho, organização do trabalho e relações de trabalho; e a categoria **mobilização subjetiva**, relacionada ao trabalho que engloba vivências de prazer e sofrimento no trabalho e estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho.

² Personal – professor particular de condicionamento físico que irá instruir na academia, no parque, no trabalho ou no lar, dependendo de sua disponibilidade e objetivos.

Figura 5 – Apresentação das categorias de análise *a priori* e *a posteriori*.

<i>Categorias definidas a priori</i>	<i>Categorias definidas a posteriori</i>
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Organização do trabalho;</i> - <i>Condições de trabalho;</i> - <i>Relações de trabalho.</i> 	- Gestão do trabalho
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Vivências de prazer-sofrimento</i> - <i>Estratégias de enfrentamento</i> 	-Mobilização subjetiva

Fonte: Elaborado pelo autor.

4.2.1 CATEGORIA I – Gestão do trabalho

Nessa categoria, são abordadas as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações sociais no trabalho.

A organização do trabalho refere-se às prescrições formais e informais que expressam concepções e práticas de gestão de pessoas e do trabalho, produtividade esperada, regras formais e informais, tempo, natureza e conteúdo das tarefas.

As condições de trabalho são constituídas por elementos estruturais que expressam condições objetivas de trabalho, como ambiente físico, instrumentos, equipamentos, matéria-prima, suporte organizacional e política de pessoal.

Ao ser perguntado aos participantes “Como é sua rotina na Academia?” (P1), emergiram do seu discurso dois núcleos de pensamentos rotina e alternada. Ligados a esses núcleos estão as unidades de significação **rotina:** *chegar no horário, atendimento, aulas, programas, montar fichas, treinar, corrigir, acompanhar, motivar, extras, telemarketing;* e **alternada:** *coordenar, relacionar, planejar, sobrecarga, dedicação exclusiva, pressionado por metas, falta reconhecimento.*

Seguem-se trechos de entrevistas:

Chego, vou direto para a sala de musculação, a maior parte a gente passa todos os alunos que estão na sala cumprimentando, colocando em posição que a gente faz, porque tem momentos de aguardar a posição dele para estar acompanhando os alunos e durante todo esse período ate na hora de eu sair, meu trabalho é acompanhar os alunos, fazer correção, incentivar, motivação, montar o treinamento, orientar, passar dica, tudo relacionado à atividade física daquela área. (S-1)

Eu chego aqui não academia, na parte da manhã eu trabalho como *personal*, a parte da manhã e a parte da tarde e a parte da noite eu estou como funcionário da academia, então eu fico na sala de

musculação. Eu chego aqui pelas 7:00 da manhã e fico até 12:00 e vou almoçar e volto às 16:00 e fico até as 18:00 e vou depois para a sala, ou seja fico aqui o tempo todo, então e como a segunda casa minha, então vou para casa só para almoçar e dormir então e o tempo todo aqui.(S-2)

Bom , eu acho que tenho sorte porque trabalho com o que eu gosto , faço o que eu gosto , infelizmente a profissão não e muito reconhecida , não e muito respeitada , mais tem melhorado um pouquinho em questão de valor, mais a gente as vezes tem que desviar um pouquinho do que a gente gosta de fazer realmente , pensando na parte financeira .Eu felizmente consegui conciliar os dois , eu gosto de dar aula de ginástica , aula em sala de aula para as turmas , mais pensando por um lado também financeiro eu trabalho como personal trainer , não que eu não goste mais não é o que eu preciso , eu gosto de dar aula de personal , tenho sorte de os alunos serem bem legais , não tenho dificuldades com os meus alunos mais o que eu prefiro e continuar com a ginástica em sala de aula .(S-4)

Bom, como a rotina, a gente tem uma rotina eu digo puxada aqui na academia, porque a gente nunca trabalha só as horas que esta escrito na nossa carga horária, porque a gente tem outras, não é só a função de professor na academia, tem outras funções na academia, olha a gente sai 15, 20 minutos mais cedo do horário nosso, chega , presta atendimento para o cliente, depois fica para fazer o tele marketing, ou alguma outra coisa, algum outro atendimento.(S-7)

Segundo Codo (1993), que define o sentido do trabalho como uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado, a orientação e a coerência. O significado refere-se às representações que o sujeito tem de sua atividade, assim como o valor que lhe atribui. A orientação é sua inclinação para o trabalho, o que ele busca e o que guia suas ações. A coerência é a harmonia ou o equilíbrio que ele espera de sua relação com o trabalho. Sendo que nesta indagação eles demonstrarão um sentido positivo ao trabalho realizado.

Ao ser perguntado aos participantes “Quando você pensa no seu trabalho na empresa, o que você sente?” (P2), emergiram do discurso deles três núcleos de pensamentos: *pressão, relacionamento e prazer*. Ligados a esses núcleos estão as unidades de significação **pressão:** *dono, coordenador, necessária, não prejudica;* **relacionamento:** *colegas, coordenador, alunos, prazer e* **prazer:** *liberdade, reconhecimento, gratificação, realização ambiente familiar.*

Seguem-se trechos de entrevistas:

Ótimo, para mim é um dos melhores momentos do dia, fazer o que eu gosto.(S-1)

È um trabalho gratificante porque eu tento me relacionar bem com todo mundo, então acho que o diferencial que eu tenho e de estar sempre bem sempre levantando a moral do pessoal que esta chegando tal, para que ele chegue aqui com ânimo, alto astral, eu também sinto o clima da academia, gosto de trabalhar aqui apesar de ser uma certa pressão que tem de coordenador, dono de academia, mas é uma certa pressão que tem que ter mesmo para melhorar, não é aquela pressão que vai te prejudicar no meu trabalho, eu tenho total liberdade aqui, tenho um relacionamento legal com meu coordenador, com o dono, então eu tenho problema nenhum, não vejo, tenho prazer em estar trabalhando aqui , eu sinto a academia como um ambiente familiar um ambiente que tem aqui dentro então para mim é gratificante ta aqui. (S-2)

Bom principalmente o fato de eu estar como professor no momento é uma realização pessoal que eu sempre quis isto para mim, desde os 12 anos de idade eu queria a educação física, queria entrar na educação física para mudar algumas coisas que desde essa idade dos 12 anos eu não concordava, então eu entrei nesse meio para mostrar minhas idéias e tentar mudar uma coisinha ou outra como um mundinho que eu possa estar em tudo.(S-3)

Satisfação muito, gosto muito eu me sinto realizado pelo retorno que eu tenho pros alunos que a maioria é amigos, por que eu tenho alunos aqui que estou aqui a quinze anos, tem alunos que está comigo a quinze anos então o vínculo já é maior, então já me sinto quase em casa. (S-4)

Hoje é um trabalho prazeroso. (Silêncio) (S-8)

Eu me sinto útil, mais um dia de trabalho, de uma coisa que eu gosto de fazer, que eu me sinto bem, me sinto útil, ajudando as pessoas que vem para cá. (S-9)

Nota-se uma conformidade de opiniões nos relatos dos participantes a respeito do sentimento em relação ao trabalho que eles realizam na organização. A maioria relata vivenciar sentimentos de prazer e a única menção ao sofrimento vem com a pressão percebida no trabalho; todavia, os participantes a percebem como necessária e que não prejudicial ao desempenho.

Para Ferreira e Barros (2003), as vivências psíquicas dos trabalhadores são tecidas no cotidiano de trabalho, sobretudo, por meio da gestão do trabalho prescrito, da interpretação dos efeitos do trabalho real, da construção de novos saberes, da gestão de relações sócio-profissionais e da elaboração de significação psíquica em termos de prazer-sofrimento.

Segundo Antunes (2001), para que haja uma vida dotada de sentido, é necessário que o indivíduo encontre na esfera do trabalho o primeiro momento de realização. Se o trabalho for autodeterminado, autônomo e livre, será também dotado de sentido ao possibilitar o uso autônomo do tempo livre que o ser social necessita para se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo. A busca por uma vida dotada de sentido a partir do trabalho permite explorar as conexões decisivas existentes entre trabalho e liberdade.

Ao ser perguntado aos participantes “Por que escolheu trabalhar nessa empresa?” (P3), emergiram os núcleos de pensamento do seu discurso, os motivos **positivos:** *status, possibilidade de crescimento, nível socioeconômico dos alunos, melhor de Goiânia, visibilidade para o mercado.*

Percebe-se que não há núcleo **negativo** relacionado à organização; todos os participantes estão nesta organização por opção, pelo que ela representa socialmente,

sendo uma organização almejada pela maioria dos profissionais como um objetivo de carreira.

Segundo Pagès (1993), esta passagem da gestão através de ordens para a gestão através de regulamentos é uma característica fundamental das novas formas de poder. Passamos assim da obediência a um chefe para a adesão a uma lógica, o que na organização está bem representando, pois a organização é vista como ideal.

Seguem-se trechos de entrevistas:

No período que eu estava formando na faculdade era a melhor academia da cidade que tinha , sempre tive vontade de trabalhar nesta academia, depois que veio outras academias grandes depois que a gente formou, mas deixei o currículo ai e fui chamado pro treinamento, passei por todos os processos de treinamento , seleção, fui ao trabalho e to ai ate hoje. (S-1)

Quando eu vim de férias para Goiânia eu estava passeando e vi uma construção muito grande parei para ver o quê que era, perguntei e o pedreiro me falou que era uma academia e tal, e falei de quem que é ai ele me disse que o dono estava aqui fui conversar com o dono, Antônio e conversei com ele e tal e falei para ele do interesse e ele me disse para deixar um currículo e me convidou, então deixei a academia que eu tinha no interior e vim para cá isso á 15 anos atrás e durante esses 15 anos aqui , no meio de cinco anos eu montei uma academia para mim, não sai daqui , montei uma academia pra mim mas continuei, mas infelizmente eu não tinha um local próprio pagava aluguel então a despesa era muito grande acabei vendendo a academia e continuei aqui, então realmente a experiência maior é aqui. (S-4)

Eu acho que pela perspectiva que a academia me dá assim em relação a personal, em ter uma academia grande você tem maior conhecimento de aluno é por isso. (S-5)

Não, nunca tinha trabalhado, escolhi essa academia porque tem tradição, tem um nome e eu sabia que teria perspectiva de futuro. (S-6)

Trabalhamos em uma academia que tem uma visão empreendedora, de valorização profissional, que busca na verdade o bem estar aliado a estética é muito bom trabalhar com pessoas com um nível socioeconômico mais equilibrado ou também é melhor porque você se relaciona melhor, já tem um suporte de um trabalho bem mais eu creio acentuado do que em outra situação. (S-10)

Bom a Academia, é uma academia que me dá formação, enquanto as outras não tem isso, aqui você tem embasamento de liderança, envolve marketing, coisa que eles vão atrás em São Paulo, no exterior, então é diferente das outras academias. Fora que é uma academia que tem um nome lá fora, então isso de dá oportunidades lá fora melhor. (S-14)

Nos relatos apresentados, o trabalhador se vincula à organização como se fosse uma realização estar ali, a melhor oportunidade que poderia ter, esta organização teria as configurações que Pagès definiu como “hipermoderna”, uma empresa cujo funcionamento é estruturado por seus objetivos financeiros, se esforça para estruturar de maneira padronizada as relações entre os membros de seu pessoal, de modo que faça do dinheiro o código universal, e reduzir as relações sociais a relações mercantis. A supremacia da política de lucro se traduz por um rigor todo particular no tocante às regras financeiras. (Pages, 1993)

É relevante destacar que a organização, em seu papel de buscar a dominação de seus trabalhadores, ao impor suas regras no trabalho, interfere diretamente na

produtividade e garante seu alto nível. Assim sendo, o trabalhador identificado com a organização prescrita do trabalho produz mais em busca de crescimento profissional e de obtenção de prazer, o que ficou evidenciado na entrevista coletiva, onde todos percebem que se faz necessário produzir mais, trazer lucro para a empresa.

O relato de um participante (S-13) é significativo

Eu já passei por umas três academias antes, mas eu tinha essa academia como referência, de nomes e o que eu achei bastante, assim foi essa oportunidade de crescimento que em muitas academias você atende como professor; que irá ficar lá e vai ser professor a vida toda e eu senti essa receptividade dos profissionais e essa oportunidade de estar crescendo na profissão.

A imagem projetada pela organização e percebida pelo participante é um fator determinante para a sua entrada na organização. Há motivação de entrar e de estar na melhor academia, com maiores perspectivas, caracterizada pelo *status* apresentado pela organização estudada. O relato confirma a idéia de Dejours (1994) e Enriquez (1997) de que trabalhar em uma organização de sucesso é uma realização imaginária a ser cumprida pelo sujeito, mesmo que o trabalho acarrete uma carga psíquica que afete a sua saúde física e mental.

Ao ser perguntado aos participantes “O que você faz durante seu trabalho?” (P4) emergiram três núcleos de pensamento do seu discurso, sendo os dois primeiros relativos ao atendimento a clientes e o terceiro relativo às funções de professor, *atendimento, programas e telemarketing, acompanha, monta fichas, ministra aulas, relacionamento*. Os trabalhadores têm a função de orientar e atender os clientes, essa denominação “cliente” faz parte da cultura organizacional, na qual o estilo de gestão por projetos busca um perfil diferenciado de um professor de ginástica que trabalhe com metas, seja um administrador de “seu negócio” (dos projetos que empreende). Esta característica é bem diferente de apenas dar aulas de ginástica, engloba uma relação de poder e responsabilidade pelos próprios resultados.

Ao ser perguntado aos participantes “Como vocês dividem o trabalho na sua área? Tem algum rodízio no horário de trabalho?” (P5) emergiu o núcleo de pensamento do seu discurso **não** e **sim**. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação relativas ao **não**: *trabalha sozinho*; **sim**: *trabalho em conjunto, divisão por setor, depende do número de alunos, responsabilidades*.

Os discursos indicam que a divisão é percebida como justa e equitativa, pois está vinculada a uma meta de atendimento, que é visualizada por todos e vigiada por alguns,

que são os capitães (chefes informais). Estes têm a função de monitorar o número de alunos por setor e dividir os professores. Todavia, esta função de capitão é de cunho informal, não havendo nenhuma descrição ou remuneração extra, podendo configurar sobrecarga; porém, o privilégio e o poder informal estariam compensando-a.

Ao ser perguntado aos participantes “O seu horário de trabalho é suficiente para concluir suas atividades?” (P6) emergiu o núcleo de pensamento do seu discurso *sim e não*. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação relativas ao **sim**: *por conta da divisão de horários*; **não**: *número de alunos, horário, produtividade, telemarketing, pensar e refletir*.

Seguem-se alguns trechos de entrevistas:

Sim, dá pra terminar de concluir tudo. Porque o personal tem que ficar na sala, não tem muito que fazer fora da sala. (S-1)

Não, é meio complicado, por exemplo, a gente às vezes tem vários alunos para a gente estar atendendo e às vezes tem que passar para outra pessoa que não deu tempo normal para fazer, às vezes e complicado por causa do horário, eu colocaria mais também e já foi resolvido também, tenho que sair no horário O para fazer um tele marketing a idéia é a sala estar cheia, o professor precisava voltar e não dava para fazer um tele marketing, ai tinha que fazer um tele marketing num horário depois do trabalho e foi remunerado, mas às vezes falta um tempo para estar atendendo principalmente no meu horário que é um horário difícil, geralmente de manhã e a tarde da para fazer todas as tarefas e tudo, fica mais tranquilo, o meu horário que é geralmente difícil falta um tempo às vezes tenho que ficar uma meia hora a mais, passar algum exercício. (S-2)

Eu gostaria que fosse mais, pela nossa função que a gente trabalha por produtividade, ganha por produtividade então assim, se o dia tivesse 48 horas pra mim seria bom, igual falei tem horas que começa seis da manha e termina dez da noite, eu faço esse horário em questão disso, quanto mais trabalho mais eu ganho. (S-3)

Aqui na academia, eu monto, vamos pensar no planejamento de aula normalmente é em casa, pela experiência pelo tempo já em sala de aula eu monto em casa, é claro que no começo do semestre, do ano você monta a priorização e o planejamento das aulas eu monto em casa é uma coisa mais rápida, automático, desde que eu vou trabalhar em cima do planejamento do semestre eu vou ter o que trabalhar então eu planejo em casa a aula e executo aqui a aula que montei. (S-4)

Não, não é, eu faço depois do meu horário de trabalho muita coisa mesmo, tele marketing mesmo normalmente é , uma ou duas vezes por semana , se eu conseguir concluir minha carteira é fora da carga horário fixa, e eu levo trabalho para casa também, planilha de treino de aluno , porque durante o tempo que eu estou na sala não é possível planejar ,escrever o que você fez, porque a gente tem que dar um atendimento para as pessoas, e eu tenho uma parte que fico sozinha na sala, então eu vejo, não da para planejar , ai eu levo para casa. (S-9)

Percebe-se nos discursos dos trabalhadores que o tempo dentro da empresa é suficiente apenas para a parte funcional, sendo que o planejamento estratégico para que se alcance as metas é realizado fora do espaço de trabalho, o que configura uma sobrecarga.

Ao ser perguntado aos participantes “Você tem pausa no seu horário? Há local para descanso em seu trabalho?” (P7) emergiu o núcleo de pensamento do seu discurso *sim*, os trabalhadores responderam que existem intervalos, mas somente para lançar

(na metade do período de trabalho), isto porque o horário de trabalho são seis (6) horas corridas, e que há vários locais de descanso tais como sofá na sala de revistas, a lanchonete e os bancos ao redor da piscina.

Verifica-se, assim, a preponderância do tempo linear sobre as vidas dos trabalhadores, ou seja, o tempo produtivo (Aquino, 2003), posto que pelas atividades de produção, regula-se toda a vida das pessoas, tal como quando estar com a família, quando ter seu lazer, quando cuidar de sua vida pessoal.

Essa consideração reforça o desequilíbrio que há para esses trabalhadores, entre o tempo no trabalho e o tempo fora dele, o que, provavelmente, proporciona uma vivência de sofrimento no trabalho. Às vezes, precisam até mesmo utilizar seu tempo de almoço para desempenhar suas atividades de trabalho. A vivência do tempo linear não proporciona o retorno a uma experiência passada, isto é, não há como resgatar esse tempo vivido, como as horas de almoço que as pessoas teriam para estar com sua família, que foi evidenciado tanto na entrevista individual quanto na entrevistas coletivas.

Observa-se também, nos discursos, a manifestação de uma percepção subjetiva do tempo (Statt, 1994), que denota como as pessoas constroem o significado de acordo com a sensação que têm dele, assim como são controladas pelo tempo marcado pelo relógio, que garante a característica de linearidade dele.

O julgamento subjetivo (Aquino, 2007) sobre o período de duração das atividades que os trabalhadores realizam ou que dispensam à família justifica as manobras que utilizam para criar uma sensação que os permita conviver satisfatoriamente com o tempo que têm para a família e o lazer, uma forma de escapar da imposição da linearidade do tempo.

Ao ser perguntado aos participantes “Como você se relaciona com seus colegas de trabalho?” (P8) emergiram os núcleos de pensamentos do seu discurso: *bem, família e amigos*. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação relativas a **bem: gosta, amigos, família, profissional, tranquilo, diálogo, disponível, colegas**.

Seguem-se alguns trechos de entrevistas:

Muito boa a gente é uma família mesmo, o ambiente da academia e muito bom, a gente trabalha como se fosse uma família aqui mesmo.(S-1)

Um relacionamento bom, profissional, tenho relacionamento fora daqui, a gente tenta separar o profissional do amigo, é bom.(S-3)

Da melhor forma possível, graças a Deus, eu não sei se é só porque a gente trabalha somente com homem, mas a gente sabe que só com homem é bem mais fácil, não intriga não tem joguinhos,

não tem indiferenças, ninguém graças a Deus, de relacionamento de colegas de trabalho o critério é excelente.(S-6)

Nota-se, nesta pesquisa, como nos trabalhos desenvolvidos por Dejours (1994), que o trabalhador não é considerado de forma isolada, mas é visto como uma pessoa que está constantemente em relação com outras. Assim, é um ser social e de relações com os pares, relação com a hierarquia, relação com os subordinados etc.

Observa-se nos relatos de entrevistas que o colega de trabalho é visto como apoio, auxiliar, fonte de conforto, e essa perspectiva também se encontra no texto de Freud, *Psicologia de grupo e análise do ego* (1921/1996). O grupo é, para Freud, o mecanismo que limita o narcisismo e a conseqüente hostilidade com os outros por meio do desenvolvimento da libido objetal e também dos mecanismos de identificação.

Na entrevista coletiva, foi evidenciado que é relevante o bom relacionamento no local de trabalho. Muitas vezes surge com o intuito de manter a estabilidade no emprego, no ambiente, então, impulsiona as pessoas a buscar promover maior abertura no relacionamento com o intuito de evitar os conflitos ou de superá-los.

Foi manifestada grande canalização de energia pulsional para as relações interpessoais, seja na busca do relacionamento saudável com seus pares, seja na busca do relacionamento de proximidade com outras hierarquias da organização e com clientes; isto se traduz por uma necessidade de estabelecer vivências de equidade social. Observou-se também um grande investimento de energia psíquica na ascensão de cargo, que constitui um mecanismo de identificação utilizado pelos trabalhadores. Em sua percepção, o crescimento no trabalho deve estar vinculado à ascensão de cargo, que faz parte da visão da organização e, dessa maneira, consegue o reconhecimento de seu trabalho.

Sendo assim, o trabalhador ao se identificar com a organização, procura manter alta produtividade no seu desempenho, o que lhe garante os resultados esperados pela organização e a manutenção e/ou promoção de sua situação financeira. Toda essa dinâmica, ao promover o reconhecimento da utilidade do trabalho das pessoas, significa para esses trabalhadores validar socialmente sua ação no trabalho.

Essa “validação social” tem, ao mesmo tempo, o objetivo de melhorar a auto-imagem do trabalhador. É fundamental ressaltar que esse reconhecimento da utilidade do trabalho, na realidade, reforça o processo de identificação do trabalhador com a

organização, pois a utilidade do trabalho representa a organização prescrita do trabalho, e não uma atividade organizada e exercida espontaneamente pelo trabalhador. Em outras palavras, é útil porque diz respeito aos desejos da organização.

Ao ser perguntado aos participantes “E [como se relaciona] com seu chefe”? (P9) emergiram os núcleos de pensamentos do seu discurso: positivos e negativos. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação, **positivos:** *ajuda, delega, tranqüilos, compreensivos, amigos, diálogo, oportunidade;* e **negativos:** *pouco contato, distante, distribui funções, decisões.*

Na abordagem psicodinâmica do trabalho, as vivências são sempre mediadas pelas relações entre as pessoas. Essas relações podem ser hierárquicas, de solidariedade, de subordinação, de reconhecimento, de lutas e de conflitos. Por isso, são chamadas de relações intersubjetivas e fazem parte das relações sociais de trabalho.

Seguem-se alguns trechos de entrevistas que exemplificam essa situação na organização em estudo:

Meio distante um pouco, a gente tem mais proximidade com os coordenadores, com os proprietários é um pouco mais distante. (S-1)

Também, é o mais perfeito possível, a gente busca sempre estar se comunicando, conversando, qualquer problema que ele tem fala comigo, qualquer problema que eu tenho falo com ele também, bem tranqüilo mesmo não tem problema nenhum, relacionamento bem aberto. (S-2)

Não tão boa quando a do coordenador que esta mais próximo, porque o chefão na verdade ele distribui as funções para os coordenadores e os coordenadores repassam aquilo que é para ser repassado, então o contato deles lá em cima não é tão grande com nós aqui em baixo. (S-3)

Temos pouco contato, alguns a gente tem mais porque eles malham, às vezes em outro horário e tal, mas tem pouco contato. (S-5)

O melhor relacionamento possível. (S-10)

As relações com a hierarquia fazem parte das relações de trabalho para Dejours, pois é onde o indivíduo buscará a utilidade de sua habilidade ou de seus achados técnicos; (DEJOURS, 1994). Porém a distancia da chefia é para dar “liberdade de atuação”, visto que a organização trabalha por metas individuais de produtividade. Assim, a responsabilidade do serviço prestado é do profissional e, dessa forma, nesta organização, a figura do chefe a quem o trabalhador ama ou/e detesta ocorre. A dependência psicológica despersonaliza-se e instaura-se em relação à organização. Neste contexto, o “controlador” do trabalhador são as próprias regras, seus princípios, suas oportunidades, suas ameaças, que estruturam a vida, o fazem tremer, esperar e

gozar, e das quais os chefes não passam de servidores e intérpretes, eles próprios submetidos como todos à divindade (PAGÈS, 1993).

Ao ser perguntado aos participantes “Você gosta de trabalhar nesta empresa? Por quê?” (P10), emergiu apenas o núcleo de pensamento do seu discurso: sim. Ligados a esse núcleo está a unidade de significação **sim**: *crescimento profissional, alegria, liberdade, família, salário, diferente, querer trabalhar neste local, prazer, casa, clientes e pessoas*.

O núcleo de pensamento “*sim*” pode estar ligado ao tipo de segmento da organização, por tratar-se de uma academia de ginástica onde os clientes vão em busca de lazer. A palavra “lazer” no senso comum é a simples associação com experiências individuais vivenciadas dentro de um contexto mais abrangente que caracteriza a sociedade de consumo. É percebido como altamente atraente e prazeroso para os sujeitos que estão neste contexto, tanto clientes como professores, que se relacionam com diversos clientes da sociedade goiana, além de ser um ambiente com música, interação, contato, gerando sentimentos agradáveis aos participantes.

Esse núcleo revela a presença de vivências de prazer, sendo manifestadas por uma inserção social dos professores em um meio sócio econômico elitizado, por meio do sentido e do significado que o trabalho tem para cada um e pela possibilidade de realização profissional, favorecendo a presença do fator de gratificação. Todos esses fatores contribuem para a realização das vivências de prazer dos participantes. De acordo com Mendes (1999), o prazer no trabalho é um dos elementos centrais para o estabelecimento do equilíbrio psíquico.

A presença de autonomia sustenta a participação dos trabalhadores na dinâmica da organização do trabalho. Esse discurso indica que os trabalhadores conseguem pensar sua relação com o trabalho, como afirmam Dejours e Abdoucheli (1994), e fazem interpretações sobre ele. Entretanto, não é possível avaliar se há uma contribuição efetiva nesta organização, promovendo interação social no trabalho, devido à presença da unidade de significação *sim*.

Seguem-se alguns trechos de entrevistas:

Sim eu gosto muito, sempre quis trabalhar aqui. (S-1)

Adoro isso aqui, é uma grande família, eu estou aqui o dia inteiro, nem vou para casa, almoço aqui perto, to aqui o tempo todo então desenvolvo meu dia aqui dentro mesmo. (S-3)

Atleticus é muito minha casa, então eu até, tipo, quando vejo problemas, quando vejo alguma coisa que não gosto eu sinto muito até as vezes por eu não conseguir ajudar, não poder ajudar, então eu gosto muito da Atleticus, porque eu to aqui ate hoje e adoro trabalha aqui. (S-4)

Sim, gosto muito, porque é um ambiente muito descontraído e alegre. (S-6)

Eu gosto muito, eu falo que é o meu momento de prazer. (S-7)

Que nem eu falei, porque aqui eu tenho a oportunidade de estar crescendo, você pode implantar novos projetos e você tem apoio (S-8)

Gosto de trabalhar aqui justamente por isso, a gente tem liberdade para fazer não tudo o que quiser, mas tudo o que a gente põem no papel, esquematiza e é aprovado, sai e a gente tem realmente uma perspectiva muito boa e de crescimento assim eu comecei bem pequenininha e hoje eu tô bem tranqüila. (S-11)

Como eu falei antes, porque a academia é uma ambiente bom, é um ambiente de lazer para o adulto, mas é também um ambiente de alegria, então isso é bom, nem todos academias eu acredito que é assim, e é porque te leva a ser um profissional pensante e não so que executa. É isso que a Atléticos tem de bom. (S-14)

Verifica-se também nos relatos que a organização se apresenta como ambiente de diversão, de contato com diversos clientes. Assim, a imagem projetada pela organização é valorizada pelos membros, confirmando a afirmativa de Enriquez (2002) de que a aparência e o mito de grandeza que a organização aparenta ser é importante para os sujeitos nela inseridos.

A partir do discurso dos entrevistados fica claro que o trabalho é fonte de felicidade e realização. Contudo, seu exercício está subordinado às imposições da organização (reforçando as análises feitas anteriormente), a qual, aparentemente, dá liberdade de escolha, mas, na realidade, mantém uma forma de controle implícita, o que pode garantir seu objetivo maior, que é a obtenção de lucro.

Assim, o que ocorre é o deslocamento da energia psíquica do objeto de desejo original: fazer o que gosta para o ideal de ego que é da organização e que pode ser identificado nos relatos acima, como mostrar produtividade, desempenhar a função, render, ser profissional, ser reconhecido. O mecanismo utilizado nesta psicodinâmica do trabalho é denominado racionalização, o qual, ao atenuar as situações conflitivas, possibilita que as pessoas encontrem o prazer no trabalho quando identificadas com a organização.

Ao ser perguntado aos participantes “Quais as vantagens e desvantagens de trabalhar nesta empresa?” (P11), relacionada a vantagem de se trabalhar, emergiram os núcleos de pensamentos do seu discurso: *mercado* e *profissionalização*. Ligadas a esses

núcleos estão as unidades de significação **mercado**: *visível, status, alunos elitizado, publico exigente*; **profissionalização**: *crescimento profissional, divertido, equipe forte, aprendizagem*. Já relacionado à desvantagem de se trabalhar emergiu o núcleo de pensamento do seu discurso: *falta*. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação “**mercado**”: *de participação, comunicação, reconhecimento financeiro, pressão, cumprir metas, instabilidade*.

Observa-se nos núcleos de pensamentos as posições convergentes dos trabalhadores nos discursos sobre as vantagens e desvantagens de trabalhar na organização. As desvantagens são inerentes ao publico da academia e ao tipo de gestão da organização, que é por resultados e por metas, sendo que percebem a pressão como normal e necessária, como no discurso do S-5:

As desvantagens eu acho que muitas vezes tem uma certa cobrança por parte da chefia, uma pressão, as pessoa tem que ter confiança no esquema de trabalho para ver se tem fundamento ou não, mas é necessária, eu acho que muitas vezes não tem o reconhecimento que deveria ter, mas eu acho que é isso, mas no geral é legal, tem o reconhecimento, algumas situações que poderia ter uma força maior.

Segundo Pagès (1993), nestas empresas hipermodernas, o lugar de aplicação dos mecanismos de poder se situa na própria estrutura das organizações, e não apenas nas relações entre indivíduo e grupo. Trata-se de um sistema dinâmico, onde as regras não são fixadas, mas modificam sem cessar, são remodeladas, algumas desaparecem e outras começam a ser aplicadas; trata-se de um sistema auto-regulado capaz de levar em conta seus próprios defeitos e de modificar-se em função de seus próprios resultados. A eficácia do sistema não depende de sua imposição, mas da adesão dos indivíduos afetados por sua aplicação.

Seguem-se trechos de entrevistas:

Vantagens é uma academia contemplada na cidade, as pessoas valorizam mais seu trabalho você também, está em uma academia tão contemplada, está visível pro mercado em termos de outros trabalhos personalizados, personal trainer, é uma ótima vitrine para o mercado na área de outro fator. Desvantagens não sei, tem nenhuma desvantagem não. (S-1)

As vantagens que eu vejo é essa do ambiente que é legal e para mim é muito importante, chegar em uma academia e não ter um ambiente legal para trabalhar para mim não vale apena, o servente ganha aqui talvez é melhor ou compatível com todas as academias ou seja em São Paulo, Rio, então também e tranquilo, as vezes a gente pega um pouco na questão da pressão, as vezes tem uma pressão desnecessária, as vezes não tem um reconhecimento legal do trabalho, projeto que a gente esta fazendo, acho que poderia melhorar um pouco a estrutura da sala de musculação, acho que poderia ter uma melhoria nos equipamentos, as desvantagens são poucas. (S-2)

As vantagens são as seguintes, é uma academia que oferece muitas coisas, é uma academia que tem um homem muito bom, é uma academia que tem um público mais elitizado vamos dizer assim, porque para a gente estar atendendo nosso trabalho tem que ter um público que vá

valorizar mais isso, então como são pessoas que tem um nível cultural melhor, tem um nível de estudo melhor, vão valorizar mais o nosso trabalho, tem como dialogar mais, falar o que quer e elas vão estar fazendo, e elas vão estar atendendo isso, então boa parte dos meus alunos de personal todos sabem muitas coisas de fisiologia, de músculo, porque faz esse movimento e o que vai estar acontecendo na cabeça, e eles se interessam por isso, muitos dão valor á essa parte , é diferente de você dar aula numa academia que tem um publico que não tem tanta escolaridade, não vai ter muito o que passar , vai ter o que passar mas pra eles não vai ser tão interessante, as desvantagens sinceramente por enquanto não estou tendo nenhuma não. (S-3)

As vantagens é que a gente trabalha com um publico muito legal, que tem uma classe social um pouco mais alta, que isso pode facilitar ou complementar a minha carreira, como eu tenho um trabalho de personal agora eu pretendo seguir carreira como personal agora para frente, então isso tudo é voltado para isso, coisas que pode ser voltada para mim e o corpo que eu sinto aqui é muito legal para aprendizado, eu acho que aprendi muito e ainda posso aprender muito então esses são os pontos positivos, os pontos negativos gira em torno que eu não tenho carro ainda, moro longe da academia, então perco muito tempo nesse trajeto, a causa de o tempo de vir para a academia é muito grande, muitas vezes no dia eu volto muito rápido e não tenho tempo para resolver meus outros problemas, essas são as desvantagens. (S-6)

Vantagem é que você tem um nome muito forte no mercado, por ela ser uma academia reconhecida no ramo dos os professores, vantagem é essa que você trabalha com nome, com equipe forte, aonde é exigido pra caramba mas você tem um respaldo legal, desvantagem tem em todos os lugares, não tem como não falar que não tem, acho que a grande desvantagem não daqui mas das outras é desvalorização do profissional, que eu acho que a defasagem é grande, em salário, a defasagem é grande em outras coisas, por exemplo a academia aqui no estado de Goiás ela não briga por um profissional bom, as vezes ela esta ligando para o valor que ela teve, então a dificuldade é trabalhar nisso. (S-7)

A desvantagem seria que a nossa hora aula poderia ser mais a valorizada, que poderia ser melhor, apesar que em Goiânia esta acima da média, nove reais, personal a hora aula é de cinqüenta, quarenta e cinco reais a hora aula, então você tem que trabalhar quatro, cinco horas para compensar uma hora, que é um aluno só. E algumas taxas de trabalhar como personal na academia, que você paga taxas individuais pros alunos e pensar, então acho que essa pra mim é a pior desvantagem. (S-15)

No que concerne à psicodinâmica do trabalho, o discurso dos trabalhadores manifesta ora mecanismo de idealização (estar sempre aprimorando, amadurecer emocional e profissionalmente), ora mecanismo de identificação (exercer chefias, o que a empresa valoriza, chegar no topo). O que pode ser verificado é que ambas as estratégias psíquicas representam a tentativa de alcançar o prazer no trabalho, uma dinâmica que as pessoas constroem para preservar o equilíbrio de seu funcionamento psíquico. Esta análise vem reforçar outras realizadas anteriormente sobre a canalização da energia psíquica para a mobilização subjetiva diante dos mecanismos de defesa.

Ao ser perguntado aos participantes “Você conhece as normas e regulamentos da empresa? O que você acha? As normas mudam com frequência?” (P12) emergiram os núcleos de pensamentos do seu discurso: *conhece* e *mudam*. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação de conhece: *regras a cumprir, necessárias, ser seguidas, manter, necessidade, adaptação*, as unidades de significação do mudam: *adaptar, crescimento, melhorar, interesse, deixar claro*.

Segundo Dejours, as normas dizem respeito à forma como o trabalho é organizado, permitem a realização de atividades com conteúdos significativos ou não,

bem como influencia o sentido particular que assume para cada trabalhador. Nessa atividade, estão envolvidos processos de trabalho caracterizados pelos tipos de controle, pelos ritmos e normas, que são ao mesmo tempo, impostas aos trabalhadores e por eles subvertidas (DEJOURS, 1994). Todavia, todos as conhecem e poucos as contestam, percebendo-as como necessárias, já que o controle não está externo, mas sim internalizado pelo trabalhador.

Seguem-se alguns trechos de entrevistas:

No geral desde que entrei não mudou nada não, às vezes algum trabalho com a equipe, alguma área, mas no geral da academia é a mesma de antes desde que entrei. Acho que são necessárias as regras, tem que ter as normas seguidas para ter um bom trabalho. (S-1)

Conheço.Bom, normas são para ser seguidas e não para ser mudadas, eu penso assim, com o decorrer do tempo, por exemplo, eu estou aqui a quase quatro anos praticamente, eu venho percebendo que elas vão sendo mudadas de acordo com o pensamento do superior,do que esta abaixo dele em função dos que estão mais em baixo vamos pensar assim , o grosso fala para o fino lá vamos dizer assim que não é bom por aí, que temos que trabalhar de uma determinada forma que a equipe copere, a gente faz uma balança e tenta trabalhar da melhor forma possível, tanto para eles quanto para a gente. (S-3)

Conheço. As normas não mudam com tanta frequência, mas tem umas normas que eu não acho legal, por exemplo, tem uma norma agora de mudança de toalhinha, tem uma nova norma de personal, de educação de personal onde esta falando de personal, achei meio caro, mas acho que na maioria das normas esta ate em coerência. (S-6)

As normas não mudam, eu conheço o regulamento, na verdade eles procuram muito uma situação de respeito ao trabalho, chegar na hora correta., participar das reuniões, andar muito bem trajado com o uniforme, sempre limpo, então eu creio que são normas,regras básicas que você pode desempenhar bem o seu papel na empresa. (S-10)

Diante da adesão dos trabalhadores aos valores da organização, os trabalhadores identificam-se e se adaptam com maior facilidade às normas por ela estabelecidas. Conforme Heloani (2003), “a forma de identificação com os valores da organização cumpre papel importante para reafirmar as instâncias de poder. Essa forma transfere o processo de identificação entre as pessoas para a identificação com a organização” (p. 98).

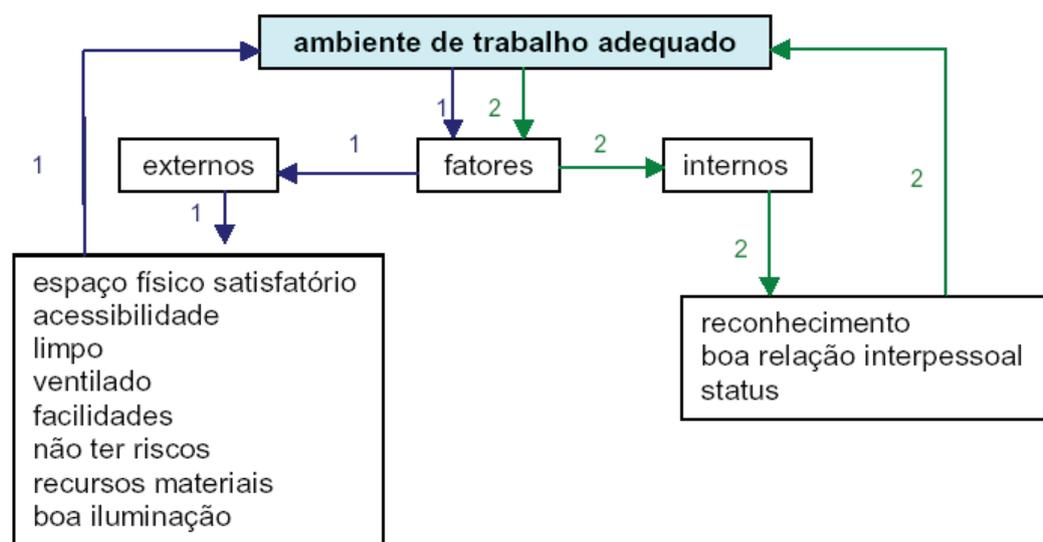
Os relatos apresentados evidenciam também a forte presença ideológica da organização no discurso de alguns participantes que chegam a defender a rigidez do sistema de controle e, além de aceitar a forma de controle exercido, percebem como necessária e ideal.

Condições de trabalho

As condições de trabalho que, por sua vez, são compostas por elementos estruturais que expressam as condições de trabalho presentes no *locus* de produção e caracterizam a infra-estrutura, o apoio institucional e as práticas administrativas.

Ao ser perguntado aos participantes “O que você acha do local de trabalho em relação a: iluminação; ruídos; temperatura; higiene; máquinas e equipamentos?” (P13) emergiram os núcleos de pensamento do seu discurso: *agradáveis* e *desagradáveis*. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação **agradáveis relativos à iluminação: boa, adequada; higiene: excelente, boa; máquinas e equipamentos: adequados, bons, sempre renovando; e desagradáveis referentes à ruídos: incomodo, alto, excesso de sons, qualidade ruim;; à temperatura: melhorando, adequando, e à ventilação: melhorou e adequada.**

Figura 6 – Gráfico Qualitativo das Condições de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor.

No que tange ao local de trabalho “agradáveis” estão a iluminação, higiene, as máquinas e os equipamentos. O banheiro e todo o ambiente são limpos, as toalhas são todas esterilizadas, as máquinas e equipamentos adequados e novos. Em relação ao local de trabalho, aspectos “desagradáveis” foram relacionados: ruídos em excesso, qualidade sonora ruim, volume alto, causando incômodo auditivo, temperatura e ventilação adequadas recentemente. Antes, há relatos de que eram insuportáveis em alguns horários.

As condições em que esse trabalho é realizado podem transformá-lo em algo penoso e doloroso, gerando sofrimento. Esse sofrimento decorre do confronto entre a subjetividade do trabalhador e as restrições das condições socioculturais e ambientais, relações sociais e organização do trabalho, que por sua vez, são reflexo de um modo de produção específico, esse modo de produção tem dado origem a um contexto marcado por muitas diversidades, que envolve a relação trabalho, emprego, subemprego e desemprego (MENDES, 2001).

A análise dos dados demonstra evidências do sofrimento dos trabalhadores em virtude da exposição ao excesso de ruídos durante todo o período de trabalho. Esse sofrimento manifesta-se no corpo dos trabalhadores, pois eles não conseguem minimizá-lo por meio das estratégias de defesa.

Ao ser perguntado aos participantes “Como você se sente por trabalhar neste horário?” (P16), e “Você está trabalhando neste horário por opção ou não?” (P17) emergiram do seu discurso os núcleos de pensamentos comuns *bom e por escolha*. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação **bom:** *por escolha própria, liberdade, outras atividades, acostumou;* e **por escolha:** *opção, horário bom, estratégico.*

Seguem-se trechos de entrevistas:

Na verdade este horário foi que eu pedi. (S-1)

A principio quando entrei não tinha muita escolha, eu queria entrar, então aquilo que a empresa me favoreceu eu foi e entrei nele até então eu venho desenvolvendo esse horário porque foi o horário que eu me adaptei e estou desde o início, na verdade eu só aumentei este horário, eu comecei como estagiário com duas horas e hoje estou com cinco que é o máximo que a empresa permite trabalhar por dia. (S-3)

Opção, quer dizer, eu tinha os três períodos á trabalhar e eu escolhi esse, porque dentro do que eu faço são os melhores horário, então eu pude escolher, tive que escolher os melhores.(S-4)

Por opção minha, fui eu que quis trabalhar neste horário. (S-10)

As estratégias individuais de defesa têm importante papel na adaptação ao sofrimento, oriundo do conflito entre trabalhador e organização do trabalho. Dejours (1994) assinala que as estratégias defensivas representam a tentativa de obter o prazer no trabalho, uma dinâmica que as pessoas constroem para preservar o equilíbrio de seu funcionamento psíquico.

Ao ser perguntado aos participantes “Como sua família reage a este horário?” (P18), emergiu do seu discurso o núcleo de pensamento *não interfere*. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação **não interfere**: *acostumou, reage bem, esposo trabalha também*.

Seguem-se trechos de entrevistas:

Sou Solteiro, moro com meus pais, então não tem problema. (S-1)

Eu trabalho bastante, eu trabalho praticamente das sete da manhã as sete da noite, mas ele reage bem nesse tempo, porque é muito trabalho então, ele é engenheiro e trabalha o dia inteiro também, então não tem problema nenhum. (S-5)

Sou solteiro e nada interfere no meu trabalho. (S-7)

Tenho tempo para eles, tranquilo. (S-8)

Nota-se o mecanismo de defesa da racionalização dos discursos dos participantes ao relatarem que a família “já se acostumou”, “é normal”. Sabe-se que faz parte da política de pessoal a contratação de pessoas novas e solteiras, visto que a maioria absoluta (73%) é solteira e sem filhos, com maior disponibilidade para a organização.

Outro dado percebido que vem corroborar com as análises anteriores é a utilização de processos psicológicos inconscientes na interação entre a organização e o trabalhador, marcados pelas vivências de uma relação primária de dependência (PAGÈS et al., 1993; ENRIQUEZ, 1999). Nessa dinâmica há a busca incessante de prazer no trabalho e, quando a pessoa já tem introjetado os ideais de ego da organização, ela passa a idealizar o objeto a ser alcançado.

Percebe-se uso de linguagem defensiva, lançando mão da estratégia de distorção comunicacional, como já observado anteriormente em outras indagações “estratégia de distorção comunicacional” (DEJOURS, 2001). Esta psicodinâmica manifesta a negação real do trabalho, o qual, implicitamente, significa a negação do sofrimento no trabalho, uma vivência da realidade do local de trabalho.

Os resultados desta pesquisa em relação à gestão do trabalho vêm corroborar com os resultados encontrados nas pesquisas de Macêdo, Caixeta (2003), Dias (2007), Silva (2008) e Rossi (2008), que apontam na mesma direção. Nestes às formas de operacionalizar das organizações são padronizadas, independente de segmento, e as

condições ergonômicas do trabalho são otimizadas para produtividade, na tentativa de anular o fator humano na organização.

Verifica-se que as organizações de entretenimento e lazer estão submetidas a tarefas repetitivas, sob pressão de tempo e sobrecarga de trabalho pela rigidez do prescrito e do modo operatório, que permite pouca margem de adequação. Tendo pressão para cumprimento de metas e tendo que trabalhar fora do período de sua jornada regular. Sendo assim, o modo de gestão do trabalho destas organizações em nada diferem de organizações de outros segmentos.

Percebe-se, então, que a discrepância das organizações que trabalham com entretenimento e lazer para as demais está no significado social de um trabalho ligado a diversão, que cria um significado para esse trabalho *a priori* da atuação do indivíduo, que irá influenciar no sentido individual.

4.2 Categoria 2 – Mobilização subjetiva dos trabalhadores

A forma de lidar com a ambigüidade prazer-sofrimento será a responsável pela saúde psíquica, com a predominância de um ou de outro. O prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho, ou seja, se um trabalho permite a diminuição da carga psíquica, ele é estruturante. Se ele se opõe a essa diminuição, ele é fatigante. Se o trabalho é livremente escolhido ou livremente organizado, oferece, geralmente, vias de descarga mais adaptadas às necessidades. O trabalho torna-se, então, um meio de relaxamento, como no caso dos artistas, do pesquisador, dentre outros (DEJOURS, 1994). A carga psíquica aparece em definitivo como uma reguladora da carga global de trabalho, a normalidade dos comportamentos não implica a ausência de sofrimento, e o sofrimento, além disso, não exclui o prazer.

Ao ser perguntado aos participantes “O que seu trabalho significa para você e sua vida?” (P21) emergiu do seu discurso o núcleo de pensamento: ***realização profissional e sobrevivência.***

Os vários núcleos de pensamento que surgiram delineiam forte ligação entre eles. O trabalho, então, aparece como fonte de tudo o que as pessoas precisam para sobreviver, adquirir as coisas e mantendo-os vivos, como demonstram os trechos seguintes:

Vida, para mim eu amo trabalhar e aqui tem animação, estou satisfeito, bem e me sinto em casa aqui é uma família, desde que eu entrei até hoje correu tudo bem e pra mim e super importante estar aqui dentro trabalhando aqui junto com essa família. (S-1)

Bom eu vejo o trabalho assim ele é necessário, para mim ele é gratificante, ela é tipo assim uma pessoa chegar para mim e dizer que eu mudei a vida dela, que depois que começou a fazer exercício mudou a vida dela, ela começou a ter relacionamento melhor, muda chegar para mim e falar que estava com depressão e eu mudei isso eu consegui deixar ela mas alegre, então a gratificação é isso, de estar mudando as pessoas, de estar mudando a cabeça das pessoas, o corpo das pessoas, de uma pessoa chegar aqui moleta e sair andando, chegar depressiva e sair sorrindo, então para mim o gratificante é isso. (S-2)

A minha vida. (S-3)

Bom, pra mim significa realização profissional, ajudar a população, quando eu entrei na faculdade com um objetivo e hoje enxergo outro da educação física, acho que pode ser muito a ganhar com a população eu me identifico com isso, eu enxergo coisas boas na minha profissão, enxergo que posso contribuir de uma forma legal para isso e que isso pode me contribuir também tanto no nível pessoal quanto no nível profissional também. (S-6)

Bom, tem significado forte, porque é o que me dá o meu sustento, é o que eu gosto de fazer, o que me faz bem, então tem um significado bem legal na minha vida, eu falo que aqui é a minha segunda casa, tanto que eu fico aqui mais aqui do que na minha casa, eu fico oito horas aqui por dia, então eu considero aqui minha segunda casa. (S-7)

Olha eu acho que o trabalho hoje é a metade da minha vida, porque eu trabalho de manhã., a tarde e a noite, então eu acho que é uma parte muito importante. (S-8)

Olha uma realização, uma conquista, com o trabalho que eu pago minhas contas e realizo minhas conquistas pessoas, carro, casa, roupa e estudo, isso mesmo. (S-9)

Crescimento, aprendizagem, tudo, não tem jeito de viver sem trabalho. (S-13)

Nota-se que no grupo como um todo o trabalho é percebido como uma fonte de prazer, trazendo-lhes realizações pessoais, profissionais e materiais.

O sentido que o trabalho tem para a pessoa é fundamental para que se sinta envolvida e a ele se dedique mais, pois executa suas atividades de forma prazerosa, tendo satisfação naquilo que realiza. Segundo Codo (1993) o trabalho é representado como a capacidade humana comercializada e geradora de valores materiais socialmente reconhecidos em sua utilidade social, ou seja, o valor de troca. Todavia, esse trabalho visto como moeda de troca só se realiza à medida que satisfaz necessidades humanas.

Segundo Dejours (2007),

O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de leveza d'alma ou até de elevação. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental. Não há crise psicopatológica que não esteja centrada numa crise de identidade. Eis o que confere a relação para com o trabalho sua dimensão propriamente dramática. Não podendo gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente a ele. (DEJOURS, 2007, p.34)

Conforme Mendes (1999), o trabalho deve propiciar muito mais o atendimento das necessidades materiais e conduzir a pessoa à vivência de prazer por meio da gratificação naquilo que realiza. Essa gratificação é observada nos relatos anteriores, mostrando que, mesmo havendo situações desencadeadoras das vivências de sofrimento na organização, as vivências de prazer estão presentes e aparecem de forma significativa no discurso dos participantes. Dejours (1994) complementa que o trabalho significa para o trabalhador uma forma de afirmar sua identidade por meio de atribuições individuais inseridas por ele na realização das tarefas.

Portanto, o trabalho, além de ser um meio de subsistência, também é um meio de integração social, possibilitando o relacionamento entre pessoas, a inclusão social e o sentimento de pertencer a um grupo, sendo este um traço forte do grupo pesquisado.

Ao ser perguntado aos participantes “O que você mais gosta no seu trabalho?” (P22) emergiram dois núcleos de pensamentos do seu discurso: *equipe e relacionamento*. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação de *equipe: alegria, agitação, ambiente familiar; ao relacionamento: alunos, reconhecimento, atender expectativas, ajudar, mudar, saúde, qualidade de vida; ao alcançar metas: crescimento profissional, sobrecarga*.

Seguem alguns trechos de entrevistas:

A oportunidade de que nos temos de ajudar as outras pessoas a melhorarem a saúde, o estilo de vida, a qualidade de vida delas. (S-1)

Acho que é isso mesmo, dar a oportunidade para outra pessoa de mudança, dentro da necessidade que ela quer, ela vem na academia com um objetivo e se eu atender esse objetivo dela pra mim eu estou satisfeito.(S-2)

O pique, é uma coisa alegre, estar todo mundo de bem, mesmo aqueles que falam que esta com preguiça, vim com preguiça, mas é bom porque mesmo vindo com preguiça eu não podia perder sua aula, então se eu ouvi isso que a pessoa veio com preguiça mas não podia perder sua aula, no caso minha aula, então quer dizer, estou fazendo um bom trabalho, então a respostas dos alunos, um retorno, e esse retorno é muito bom.(S-4)

Acho que é essa relação com as pessoas, o que eu mais gosto.(S-5)

Do clima diferente, do clima de família das pessoas, dos patrões, de todo mundo.(S-7)

Meu resultado do trabalho, conversar com o aluno, ver o que esta dando certo.(S-8)

Reconhecimento profissional. (S-13)

A possibilidade de ter esse contato direto com o aluno, de ser uma confidente, de ser mais que essa professora só. (S-15)

Segundo Dejours (1994), a busca pelo melhor modo de executar o trabalho leva o trabalhador a um estado de prazer no que faz. Ou seja, o sujeito, ao se perceber como

sujeito da organização do trabalho, sofre uma expansão ou uma diminuição da carga psíquica gerada pelo contexto de trabalho.

Na dimensão individual, foi destacado que o trabalho faz sentido, podendo ser identificado com os valores da pessoa: é prazeroso, possibilita valorização, desenvolvimento e crescimento, a pessoa sabe com que objetivo o mesmo está sendo realizado e acredita naquilo que está fazendo. O fator financeiro também é referido, porém com menos ênfase, sendo considerado apenas como complementar e não essencial para que o trabalho faça sentido.

Ao ser perguntado aos participantes “Você acha que seu trabalho é importante? Por quê?” (P23) emergiram do seu discurso o núcleo de pensamento *sim*. Ligadas a esse núcleo está a unidade de significação **sim**: *crescimento profissional, status, experiência, satisfação, saúde, qualidade de vida, passar alegria, mudança*.

De acordo com os relatos dos participantes, o trabalho quando reconhecido, adquire um sentido especial para os trabalhadores e contribui para a construção da identidade dos trabalhadores, sendo esta identificação responsável pela manutenção de sua saúde mental.

De acordo com Dejours (1994), o trabalho apresenta uma característica importante como fator de identidade dos sujeitos, e a articulação deles com o coletivo, inscreve-se na possibilidade de transformação social, ou de confirmação do mecanismo de defesa comum a todos, sendo nesta organização pesquisada a racionalização utilizada para justificar a realidade vivenciada.

Seguem-se trechos de entrevistas:

Super importante, porque nós podemos proporcionar saúde para as pessoas, pode orientar e ajudar a mudar o estilo de vida delas, a qualidade. (S-1)

Demais, porque eu já ensinei varias pessoas, então eu tenho pessoas que chegam aqui que quase não andam que estão de muleta, ou sendo carregadas e saem daqui andando, pessoas que melhoraram a vida de uma forma que nem esperavam então o meu trabalho é importante. (S-2)

Eu acho que não só meu, da equipe inteira é importante, importante porque a gente esta trabalhando com pessoas que tem um objetivo, tem um sonho, então a gente é um meio que o cara que vai dar o caminho para ele seguir esse sonho, importante, importante ajudar as pessoas. (S-7)

Em riqueza da saúde das pessoas, não só com a área da estética, mas porque você pode ajudar alguém a melhorar na saúde, até na estética, quando ela melhora estética, melhora a auto estima dela, faz ela se sentir bem, sentir melhor.(S-9)

Acho porque cuida da qualidade de vida das pessoas, trabalha o corpo, a saúde, o bem estar dos alunos, isso acaba sendo um ambiente bom, isso também me da prazer em ser o que sou hoje.(S-14)

Ao ser perguntado aos participantes “Você sente que tem liberdade para fazer o seu trabalho?” (P24) emergiram os núcleos de pensamentos do seu discurso *sim* e *não*. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação **sim**: *aceitam idéias, acreditam no trabalho, responsabilizam*; e **não**: *seguir normas, hierarquia, avaliação*.

Seguem-se trechos de entrevistas:

Bom a gente tem que seguir as normas da empresa, enquanto professor de sala eu tenho que cumprir com as normas da empresa, porém enquanto *personal* tem as normas para serem concluídas, mas eu faço as minhas normas, eu estou no momento em que eu construí para mim. (S-3)

Tenho aqui na academia nós sempre tivemos muita liberdade, eles dão muita liberdade porque eles acreditam no trabalho da gente, sabe que você tem responsabilidade, então você faz o que realmente sabe, nada de inventar. (S-4)

Tenho claro que eu me agrego aos termos da academia, mas eu tenho alguma coisa. (S-6)

Total, eu desenvolvo o meu trabalho aqui de acordo com o que eu penso, nunca foi ditado normas ou regras para mim chegar até quando ou até onde. (S-10)

Não 100%, não, mas sempre a gente tem uma hierarquia para estar respeitando. (S-13)

Ao abordar o tema liberdade direta ou indiretamente fala-se de relações de poder. Para Pagès (1987),

o poder é aquele que cria a regra do jogo, que propõe o conjunto de condições às quais são sujeitos os participantes, assim como suas relações mútuas. No caso em questão, observa-se que a maioria absoluta percebe ter liberdade em sua atuação, mesmo que haja normas balizadoras deste atuar. Essa notoriedade de liberdade pelos trabalhadores faz com que vivenciem prazer e identificação com a organização. (PAGÈS, 1987, p.34)

A liberdade é considerada por Mendes (1999) um fator indicador de vivências de prazer no trabalho. Quanto mais o trabalhador se sente livre para expressar suas idéias, utilizar suas potencialidades e atuar na organização, mais sentirá prazer naquilo que realiza. Quando, porém, esse trabalhador é tolhido de sua liberdade, se sente mais aprisionado, vivenciando sofrimento. Na organização em questão há relatos de predominância de prazer neste aspecto.

Ao ser perguntado aos participantes “As pessoas reconhecem o valor do seu trabalho? Quem?” (P25) emergiram do seu discurso os núcleos de pensamentos *sim* e *não*. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação **sim**: *colegas, clientes, empresa*; e **não**: *financeiramente, empresa*.

Segundo Dejours (2001), o reconhecimento acontece pelo julgamento de beleza e utilidade da chefia e hierarquia suportada por um coletivo de trabalho. A dinâmica de reconhecimento dá-se pelo olhar do outro que aprecia condutas e tem efeitos benéficos na construção da identidade.

Seguem trechos de entrevistas:

Nessas academias grandes vejo que é maior o reconhecimento do que nas academias pequenas, porque são pessoas mais abertas mais esclarecidas sabe da importância de a gente estar orientando elas no trabalho da gente ali. (S-1)

Com certeza, esta sempre reconhecendo, mas eu acho que o reconhecimento é muito falado, mas não muito remunerado então eu acho falta um pouco, por exemplo, a gente ta trabalhando muito, ta sendo bem elogiado e tal, mas beleza tem que estar mudando o lado financeiro para mim, eu acho importante. (S-2)

Acredito que sim, tanto que eu estou aqui a 15 anos, sou o único, acho que estou bem na fita aqui dentro, então tendo a quantidade de alunos que tenho, acho que tenho reconhecimento. (S-4)

Salarialmente, talvez não o tanto que a gente queira, porque a gente sempre acha que pode mais, mas agora reconhecimento de por exemplo, de eu estar lá, o ... é um professor bom, o é um cara bem forte na academia, tem e muito. (S-7)

Sim, não 100% mas são reconhecidos. (S-13)

O cliente mais do que a academia. (S-14)

Percebe-se que o reconhecimento obtido pelos participantes refere-se à estratégia da produtividade, e não ao *saber-fazer*, à individualidade e à criatividade de cada um. O reconhecimento da estratégia produtiva é evidente nos relatos: “...então tendo a quantidade de alunos que tenho, acho que tenho reconhecimento”; “eu acho que quando você dá resultado eles te valorizam mais”. O que se valoriza é o *fazer*, e essa conduta é condição para o trabalhador ser reconhecido, o que facilita sua interação com o grupo e a chefia. A produtividade também está atrelada à supremacia da razão sobre o imaginário, da acumulação ampliada do capital sobre as relações humanas. Nesse enfoque, o processo de controle por meio da produtividade pode ser verificado ao constatar o mito do sucesso organizacional com foco nos resultados esperados, propagados à exaustão, corroborando a idéia de Enriquez (1997).

Observa-se a racionalização como estratégia de defesa individual. Dejours (1999) fala de três racionalidades do trabalho: a racionalidade em relação à produção e que tem como critério a eficácia; a racionalidade em relação ao mundo social, as normas e valores de convivência no trabalho e a racionalidade em relação à saúde mental e física, ao mundo subjetivo de cada um.

Neste estudo, as vivências de prazer se assemelham à pesquisa de Dias (2007),

na qual estavam relacionadas à liberdade para a utilização da inteligência no desempenho da função e da autonomia na realização das tarefas (desde que as metas fossem alcançadas). De outra forma, o prazer também era alcançado quando os professores de ginástica obtinham reconhecimento dos alunos pelo serviço prestado, e por parte da organização quando as metas eram alcançadas e realizavam contribuições com a organização para implantar novos projetos.

Já em relação ao sofrimento no trabalho e às estratégias de enfrentamento deste sofrimento pelos trabalhadores de academia de ginástica, estes apontam para um sofrer no corpo alienado.

Segundo Mendes (1999), o sofrimento refere-se a vivências de experiências dolorosas como angústia, medo e insegurança, originadas do conflito entre a busca de gratificação dos desejos e/ou necessidades do trabalhador e a restrição em satisfazê-las encontradas no contexto de produção. Representa indicação de que algo não vai bem, manifestando-se por meio de sintomas como ansiedade, insatisfação, indignidade, inutilidade, desvalorização e desgaste no trabalho.

Diante das vivências de sofrimento e dependendo do espaço para a negociação do trabalhador com o seu contexto de produção, há duas possibilidades: utilização da mobilização coletiva ou emprego de estratégias de defesa individual. A mobilização coletiva pode gerar saúde, e o fracasso das defesas poder levar ao adoecimento.

As estratégias de mobilização coletiva visam a transformação do contexto de produção por meio da eliminação e/ou minimização do custo humano negativo no trabalho, ressignificando o sofrimento e transformando a percepção da situação de trabalho em fonte de prazer. Referem-se ao agir coletivo dos trabalhadores, baseado no espaço público de discussão endossado pela cooperação e confiança entre os sujeitos. Espaço público de discussão representa o espaço da fala e a expressão coletiva do trabalhador em relação ao sofrimento. É construído pelos próprios trabalhadores e pressupõe inteligibilidade, autenticidade e respeito às diversidades entre os interlocutores.

Estratégias defensivas são ações individuais ou coletivas que se expressam por ações que visam modificar o contexto de produção. Podem se caracterizar por comportamentos de isolamento, desconfiança e individualismo, que desarticulam o

coletivo e interpretam as situações de trabalho de forma singular, em detrimento da história que as produziu.

A racionalização refere-se à eufemização dos sentimentos de ansiedade, medo e insegurança por meio de atitudes de desprezo, ignorância ou inconsciência em relação aos riscos e às imposições do trabalho. Caracteriza-se por uma prática discursiva pautada exclusivamente em resultados positivos, delegando os fracassos no trabalho à incapacidade ou incompetência humana.

As estratégias defensivas mantêm o sujeito, ao mesmo tempo, adaptado ao contexto de produção de bens e serviços e alienado. Porém o seu uso intensivo pode torná-las ineficazes, gerando como conseqüências o sofrimento advindo do fracasso dessas estratégias de enfrentamento, abrindo espaço ao adoecimento.

Ao serem perguntados aos participantes “Você foi preparado para exercer sua função? Como?” (P26), emergiu do seu discurso o núcleo de pensamento *sim*. Ligadas a esse núcleo estão as unidades de significação **sim**: *palestras, cursos, treinamento*.

Para atingir esses objetivos, a organização precisa de pessoas preparadas e qualificadas para o sucesso organizacional, como mostram os relatos dos participantes. Para isso, instituem-se, segundo Enriquez (1997), ritos de iniciação, de passagem e de execução, que têm por função sedimentar a ação dos membros da organização, para lhes servir do sistema de legitimação e dar assim uma significação preestabelecida às suas práticas e à sua vida.

Seguem-se trechos de entrevistas:

Pela academia sim, existiu um treinamento, o centro de treinamento dos professores, então a forma que a empresa gostaria a forma que a empresa precisa trabalhar aqui dentro , mostra no decorrer de um estagio, vamos dizer assim, tem varias etapas que você passa para adequar da forma que a academia quer você, tanto é que você é selecionado para isso.(S-3)

Fui à academia tem o treinamento interno e fui treinado por ele. (S-5)

Fui preparado através de um treinamento, eu entrei aqui era um treinamento de três meses que teve pela academia, a gente treinou três meses depois passei por três seleções com muito treinamento para depois começar a atuar. (S-6)

Fui muito preparada. Teve treinamentos, palestras, treinamentos práticos, apostilas. (S-15)

Diante das respostas, pode-se afirmar que a organização estudada investe na formação diferenciada de seus trabalhadores, agregando à aprendizagem acadêmica uma percepção e uma visão empreendedora de projetos que, a partir de seus projetos terão

uma empregabilidade e, uma maior eficácia enquanto professores. A responsabilidade do sucesso ou do fracasso profissional é vista como responsabilidade única e exclusiva do profissional.

Ao ser perguntado aos participantes “Quais as dificuldades que você tem no trabalho?” (P27) emergiram do seu discurso os núcleos de pensamentos: *ser obrigado, tempo e dor de garganta*.

Seguem-se trechos de entrevistas:

Tempo, acho que preciso de mais tempo. (S-3)

Apesar de eu estar bem hoje, de ver que melhorou muito a remuneração, mas eu acho que uma das poucas profissões praticamente impossível de você ficar rico, não rico milionário, fica rico, fica muito bem, porque um professor no geral, seja de educação física ou de qualquer área não tem como, então o pessoal fala tem um monte de dono de academia que é professor e ficou rico, aí é empresário e não professor, porque fazer alguém ganhar dinheiro como, não quer dizer que toda profissão ganhe, exemplo um médico consegue ficar rico sendo médico desde é claro que ele estude, cresce dentro da profissão dele, um professor de ginástica, ou ele parte para várias coisas e sacrifique para ganhar bem, mas rico ele não fica, não tem como, então não é nem insatisfeito é meio que magoado com a profissão, o reconhecimento da profissão. (S-4)

Um das dificuldades que eu tenho muito é a de número de turma, que eu tenho ligações diretas, por exemplo, eu trabalho muito com minha voz, atualmente no vôlei, nosso foco aqui na academia é atendimento e atendimento tem que falar muito, principalmente com alunos também estar agindo de uma forma bem global por isso acaba desgastando bem a garganta, tenho problemas direto com minha garganta, tendo dificuldades para mim. (S-6)

Tem dificuldade não, se a gente por na nossa cabeça que não é uma dificuldade e sim um desafio, não tem dificuldade não. (S-7)

Acho que um pouco de pra mim pessoal mais criatividade para estar mudando mais as aulas, mas em termo de empresa não vejo dificuldades nenhuma. (S-11)

A arte de administração mesmo de liderança, as vezes tem coisas que não são o seu perfil e você tem que estar aprendendo isso. (S-13)

O sofrimento aumenta porque os trabalhadores vão perdendo gradualmente a esperança de que as condições que hoje lhes são dadas possam amanhã melhorar. Os que trabalham vão cada vez mais se convencendo de que seus esforços, sua dedicação, sua boa vontade, seus “sacrifícios” pela empresa só acabam por agravar a situação de sofrimento. Quanto mais são “produtivos” e quanto mais procedem mal para com seus companheiros de trabalho, mais eles ameaçam em razão mesmo de seus esforços e de seu sucesso. Assim, entre as pessoas comuns, a relação para com o trabalho vai se dissociando paulatinamente da promessa de felicidade e segurança compartilhadas: para si mesmo, primeiramente, mas também para os colegas e os amigos (DEJOURS, 2007).

Ao ser perguntado aos participantes “O que do seu trabalho lhe trás de sofrimento?” (P30) emergiram do seu discurso os núcleos de pensamentos *nada, físico,*

relacional, social. Ligadas a esses núcleos estão as categorias **físico**: *em pé o dia todo, desgaste, sobrecarga*; **relacional**: *lidar com gente, falta reconhecimento, impotência*; **social**: *perde convívio familiar*.

O sofrimento tem o papel importante de sinalizar a presença de situações adversas ao trabalhador.

Segundo Mendes (1999), o sofrimento é uma vivência freqüente e permanente, muitas vezes inconsciente, de experiências dolorosas como angústia, medo e insegurança proveniente do conflito entre as necessidades de gratificação do binômio corpo-mente e a restrição de satisfazê-las pelas restrições impostas nas situações de trabalho.

Seguem-se trechos de entrevistas:

Para mim não.(S-1)

Para mim essa questão do convívio com a minha família, com parentes que eu estou evitando de jogar bola a noite com meu pai que pra mim é importante parece que eu não tenho mais isso, na academia toma muito tempo, às vezes eu queria ter mais tempo para estar aproveitando nas coisas que eu gosto de fazer.(S-2)

O fato de a gente ficar em pé o dia inteiro traz sofrimento para o corpo, físico mesmo, porque mental para mim é muito bom, tendo que lhe dar com gente o tempo todo, tipo assim esse período de ficar das seis da manhã às dez da noite em pé é complicado, cansa um pouquinho.(S-3)

Muitas vezes eu tenho para mim sofrimento no desgaste físico.(S-6)

Nada , nada , nada, nada. (S-7)

As vezes quando a gente não consegue solucionar os problemas das pessoas, e você ver que não da conta de resolver tudo, que não consegue e que vai alem, e ai acha que ‘.....’, as vezes são muitas pessoas que não conseguem obedecer, mas você não sabe se o aluno realmente esta falando a verdade, as vezes ele não da conta nem de fazer a atividade e necessidade que deveria para conseguir perder peso, isso é um anuncio, e o que faz você, você vê que a pessoa precisa e as vezes não consegue ou também não fora daqui da academia não faz a parte dela em controlar a alimentação.(S-9)

O desgaste de ficar em pé, é o desgaste de ficar em pé. (S-10)

Nota-se nos relatos que os participantes enfrentam dificuldades em relação ao desgaste físico por ter que ficar sempre numa posição (de pé) à disposição do cliente. Apesar de relatarem que muitos gostam do que fazem, também tinham em outros relatos que, se possível, estariam exercendo outra atividade.

Ao ser perguntado aos participantes “Você se sente pressionado ou sobrecarregado na realização das tarefas? Se sim, o que você faz para reagir diante desta situação?” (P31), emergiram do seu discurso os núcleos de pensamentos *sim* e *não*.

Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação **sim**: *eventos, cumprir metas, pressão*; e **não**: *de forma alguma, disseram ser difícil*.

Seguem-se trechos de entrevistas:

Em alguns momentos, mas não sempre, as vezes festa, alguns evento especial, alguma coisa assim que acumula cargas em determinadas datas e ai tem que prestar mais do que no geral. Às vezes a gente participa de eventos, que envolve todas as áreas da academia, como e grande a academia então a gente tem que realiza a divulgação a organização, então e tudo uma pressão em relação á qualidade de evento que faz para pode acontecer e as outras atividades que a gente já tem na rotina, mas em geral não, as vezes bater alguma meta porque a academia esta trabalhando com metas agora, o acompanhamento dos alunos mas isso são momentos especificos não são em geral não. (S-1)

Pressão tem que ter, porque eu particularmente preciso de pressão o tempo todo para estar crescendo em determinadas áreas, às vezes aquilo que a gente não se identifica tanto a gente for pressionado vai crescer mais, aquilo que a gente se identifica com certeza vai crescer mais ainda. (S-3)

Bom, às vezes a empresa pressiona muito as coisas, e a gente confunde ou a empresa confunde se aquilo é função para nós, então tem coisa que a gente acha que não é profissão do professor e tem coisa que realmente mesmo você não sido treinado para aquilo mas é uma coisa boa para a empresa então eu vou ter como o professor esta fazendo, então algumas coisas sim. (S-4)

Sim, trabalhando muito sim, trabalhando mais sim. (S-5)

Pressionado a gente sempre é , mas é a pressão de toda empresa particular. (S-7)

Não, não acho não. (S-11)

Nos temos metas, as metas que são postas a nos, nos concordamos com o prazo, então se eu concordo com o prazo eu percebo que nunca é, é para amanhã, é para depois de amanhã , não, sempre é muito democrático, nos nunca tivemos isso, tal daí esta legal, não, não, eu preciso de mais uns dois dias; não, ótimo, beleza, então eu não me sinto cobrado assim, eu sinto que nos criamos as regras, nos criamos as perspectivas, nos sabemos aonde nos vamos, o que precisamos fazer para chegar lá., vamos planejar, vamos, qual o tempo que precisamos para executar esse planejamento, é tudo reunião e planejamento, então a gente concorda com tudo, eu não posso me sentir pressionado com o que eu concordei, eu tenho que ser capaz de executar e o tempo, é o tempo é eu que frizo. (S-12)

Percebe-se nos relatos dos participantes indicadores de sobrecarga e pressão. As defesas contra o sofrimento consistem na intensificação da produtividade e em racionalizar as responsabilidades de atender bem o cliente, alcançar metas e ser modelo, como algo inerente à sua profissão de professor de ginástica. Para Dejours (1994), a aceleração é conseguida à custa de entorpecimento do pensar e agir, e a racionalização refere-se a uma espécie de explicação lógica feita a si mesmo e ao grupo afim de justificar a pressão: que irá legitimar esta explicação enquanto aceitável ou não.

A aceleração é uma defesa contra o não alcance das metas e, como tal, sustenta a adequação do trabalhador ao meio, impedindo que sejam feitas mudanças para gerenciar as discrepâncias entre as imposições do contexto e as demandas do trabalhador. De um lado, a vantagem dessa estratégia é o aumento da produção, que vai ao encontro das

necessidades do contexto de produção e, nesse sentido, provavelmente, será valorizada e elogiada. Em contrapartida, a desvantagem é que essa estratégia impele o trabalhador a ignorar suas necessidades individuais, até mesmo básicas, como sede, descanso e alimentação. Essa negligência pode levar o sujeito a produzir muito além de sua capacidade física.

Ao ser perguntado aos participantes “Você sente cansaço ou fadiga por causa do trabalho? Como você percebe o cansaço?” (P32), emergiram do seu discurso os núcleos de pensamentos *sim* e *não*. Ligadas a esses núcleos estão as categorias: **sim, como percebe o cansaço:** *dores, pressão, postura, alimentação*. Ligadas a esses núcleos estão **as dores:** *musculares, braços, ombros, pernas, costas, coluna pés;* **a postura:** *não se senta, fica em pé;* **a alimentação:** *fome, come besteira*.

No discurso dos participantes, surgem indicadores de vivências de sofrimento no trabalho ao manifestarem os males que o trabalho causa no corpo em decorrência da organização e de condições do trabalho.

Seguem-se trechos de entrevistas:

Não. (S-1)

Não. (S-2)

Sente, pelo fato de ficar o tempo todo em pé durante o tempo todo. (S-3)

Não fadiga muscular não, cansaço depende dos meus atos se estiver dormindo bem, comendo bem eu consigo levar uma vida de trabalho numa boa, mas agora se eu estiver dormindo mal, não estiver alimentando bem, sei lá isso gera um cansaço, uma fadiga. (S-5)

A gente tem cansaço físico, porque a gente fica oito horas em pé direto, a gente não pode sentar, quer dizer a gente não deve sentar, não deve encostar em uma parede, ficar encostado, mas é um, igual eu te falei para mim é diferente a física tá... (S-7)

Quando chega no final do turno, por volta de doze horas aí eu já vou ficando cansada, eu acho que devido ao barulho nas esteiras, da piscina que chega o barulho lá em cima, das outras aulas, a gente respira fundo, sorri e vai tentando cumprir a carga horária. (S-9)

As vezes sim, por exemplo quando tem algum professor de férias, entre um período de férias, a gente pega uma carga grande de substituições e chega no final de semana e a gente está muito esgotado, como trabalha com ginástica, jump a estética é um trabalho desgastante nesse sentido mas é mais assim no final de semana mesmo, que a gente está mais esgotado. (S-11)

Não. Eu me sinto muito bem no fim do dia. (S-15)

Ao ser perguntado aos participantes “Como você se sente após sair desta empresa no final do seu expediente de trabalho?” (P33), emergiram do seu discurso os núcleos de pensamentos *cansaço físico*. Ligados a esses núcleos estão as unidades de significação: *faz parte do papel de professor e estafado*.

Seguem-se os trechos de entrevistas:

Cansado. (S-1)

Cansaço, cansaço físico é presente, a gente tenta administrar a primeira aula do dia até o final da última aula da mesma forma, mas o cansaço físico é presente com certeza, mas eu particularmente adoro no final do dia chegar, terminar meu trabalho e pensar nossa eu ajudei tanta gente hoje da minha forma eu pelo menos ajudei um pouquinho.(S-3)

Um pouco cansado. (S-6)

Verifica-se nos relatos que os participantes vêem o cansaço físico como inerente à profissão de professor de ginástica. Esta racionalização do grupo faz com que eles criem estratégias físicas para suportar a sobrecarga, podendo levar a um sofrimento no corpo. E, ainda, a uma não percepção deste sofrimento, como foi evidenciado na entrevista coletiva, na qual ficou clara a alienação dos pesquisados em relação a seu sofrimento.

O resultado obtido é em geral à custa de esforços que exigem total concentração da personalidade e da inteligência de quem trabalha. Em sua maioria, os que trabalham se esforçam por fazer o melhor, pondo nisso muita energia, paixão e investimento pessoal. É justo que essa contribuição seja reconhecida. Quando ela não é, quando passa despercebida em meio à indiferença geral ou é negada pelos outros, isso acarreta um sofrimento que é muito perigoso para a saúde mental.(DEJOURS,2007)

Ao ser perguntado aos participantes “Você já se machucou durante sua atividade profissional? Relate como foi” (P34), emergiram do seu discurso os núcleos de pensamentos *sim* e *não*. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação **sim: lesão no joelho** e **não**.

Nota-se que em virtude da racionalização frente ao desgaste físico, o machucar na atividade profissional, vai contra a virilidade imposta a profissão.

A virilidade é considerada um atributo sexual. Isso é tido como uma evidência em nossas sociedades. A virilidade é o atributo que confere à identidade sexual masculina a capacidade de expressão do poder (associada ao exercício da força, da agressividade, da violência e da dominação sobre outrem), seja contra os rivais sexuais, seja contra as pessoas hostis ao sujeito viril deve-lhe reconhecimento, gratidão, submissão e respeito, em troca de seus serviços.(DEJOURS,2007, p.84)

Sendo assim apenas um participante declarou ter sofrido uma lesão no joelho em virtude das aulas de *step*, S-4:

Eu nunca tive um trauma, fazendo uma atividade, tipo o peso cai e tudo se perde, mas no decorrer do tempo o meu trabalho me causou lesão no joelho, justamente pelos excessos, então pelo tempo que eu tenho de aula sim, eu tenho problema no joelho, hoje eu estou impedido de dar aula de street dance, aulas que movimenta mais eu não posso por causa do problema no joelho.

Segundo Dejours (2007), a coragem viril necessita de uma platéia e de um palco, só é viril quem é reconhecido como tal pela comunidade dos homens viris. A coragem viril necessita da demonstração. Se é preciso haver demonstrações, também é preciso haver *ocasiões* que permitem exhibir a coragem viril. Tal pressão decorre não apenas da natureza da virilidade, mas também do irredutível intrincamento entre virilidade e pressão do trabalho.

O discurso viril é um discurso de domínio, apoiado no conhecimento, na demonstração, no raciocínio lógico, supostamente totalizante. O conhecimento científico e técnico possibilitaria afastar toda ameaça de fraqueza e evitar a experiência do fracasso, bem como ter um domínio sobre o mundo. (DEJOURS, 2007)

Ao ser perguntado aos participantes “Qual o tempo que você tem para a família e lazer? E isto é suficiente para você?” (P36), emergiram do seu discurso os núcleos de pensamentos *folga e insuficiência*. Ligadas a esses núcleos está a categoria **insuficiente: para estudar, só quer descanso**.

Os núcleos de pensamento, assim, expressam o pouco tempo de que os participantes dispõem para a sua família e lazer e, em contrapartida, as longas horas de trabalho vividas por eles. Essa questão é analisada por Heloane que ressalta o papel balanceado do trabalho na vida das pessoas. Percebe-se que, para os participantes da entrevista, o trabalho não promove equilíbrio de vida, uma vez que lhes rouba o tempo fora do trabalho, como demonstram os seguintes relatos:

Tenho pouco contato com meio pai, por exemplo, esse horário mesmo eles estão em casa que são das seis as dez, as vezes eu chego em casa cansado não tenho aquele pique para estar conversando e as vezes falo que quero descansar, então eu vejo que atrapalha eu converso isso com eles que é por causa que eu chego cansado, então com certeza atrapalha. (S – 2)

Realmente é pouco, porque eu ia para casa , quando eu chegava ficava conversando com tudo mundo , conversava, chegava mais ou menos 11:30 da manhã, 12:00 até o almoço, almoçava, assistia o jornal e ia dormir, ou seja.eu levantava, tomava banho e ia sair novamente, então o período era cedo, era curto, pouco antes do almoço, almoço é pouco tempo depois e a noite, tarde da noite, quando eu chegava mais cansado, então realmente o tempo com família, com relacionamento com família era pouco. (S-4)

Eu tenho de sete e meia ás onze, meia noite.É suficiente moro sozinho. (S-5)

Verifica-se, assim, o desequilíbrio que sofrem esses trabalhadores, entre o tempo no trabalho e o tempo fora dele, o que, provavelmente, proporciona uma vivência de sofrimento no trabalho (MARCELINO,2006).

O tempo livre está formado por fragmentos de tempo do relógio, não sendo suficientes para formar o lazer, uma vez que não é constituído por horas do trabalho, nem sequer fins de semana ou mesmo de férias. O lazer não está em relação adjetival com o tempo. Um mito não é uma mentira, porém algo em que todos querem crer. Ao crerem, aceitam uma cifra com excessivo entusiasmo. Ao trocar o termo ócio pelo termo tempo livre, passamos de um conceito qualitativo a um quantitativo, a algo facilmente quantificável (BRUHNS, 2002).

Segundo Alvarez (2002), não há angustia ao se passar do trabalho para o lazer, pois ambos são espaços sociais presididos pelas mesmas regras. Se fôssemos carregar nas tintas, poderíamos dizer que, sob muitos aspectos, o lazer hoje não é mais uma alternativa à opressão da sociedade da técnica, mas é muito mais uma duplicação dessa opressão.

Ao ser perguntado aos participantes “Você se sente seguro (com estabilidade) nesta organização? Por quê?” (P38), emergiram do seu discurso os núcleos de pensamentos *sim* e *não*. **Sim:** *preparação, desempenho, confiança, metas;* e **não:** *insegurança, decisão da empresa.*

Segundo os participantes, existem aqueles que sentem segurança pelo desempenho e pelo preparo; outros apresentam insegurança pelo temor de serem colocados em alguma atividade a qual não dêem conta de cumprir as metas.

Seguem-se trechos de entrevistas:

Se é pelo trabalho da academia não, só que eu tenho outro trabalho fora daqui. (S-1)

Sim. (S-2)

Você nunca vai estar seguro em nenhum lugar, seja um serviço publico você nunca vai estar seguro nada a gente nunca pode pensar que vai estar seguro porque tenho a carteira assinada, e

tudo mais. Que a sociedade, a empresa te telefona se você não ta cumprindo as normas e as metas você não vai ser selecionado, então a segurança não consegue hoje em dia não. (S-3)

Na academia sim, a minha preocupação foi mais por eu ser professor de ginástica ate quando eu vou conseguir ministrar aula, eu acho que de Goiânia eu sou o professor mais velho em atividade, eu digo em sala de aula, eu acho que não tem nenhum professor que tem minha idade ministrando aulas, então a minha insegurança é de até quando eu vou conseguir dar aulas em sala de aula. (S-4)

Se eu falar que eu sinto seguro em uma empresa particular é meio difícil, quase impossível, quase impossível, esses dias eu estava conversando ate com minha irmã, eu acho que tenho uma relação boa na academia, eu preciso dela e ela precisa de mim, e enquanto tiver essa mesma via esta tranqüilo, eu tenho a segurança, hoje em dia eu tenho segurança, mas eu não posso te dizer por quanto tempo, eu digo que hoje eu tenho a segurança, eu sou uma pessoa forte aqui dentro, que eu sei que não vai me mandar embora amanha, mas não é uma estabilidade total não. (S-7)

É importante resgatar a situação de insegurança advinda do medo de ficar desempregado, e o medo que atemoriza as pessoas causa também sofrimento.

Sawaia (1999) aborda a questão do desemprego, considerando que essa situação promove a exclusão social do trabalhador que, aos poucos, tem sua identidade social modificada.

Dejours (2001) também acrescenta que o medo do desemprego faz com que as pessoas que estão empregadas se submetam ao sofrimento em nome da permanência no emprego, o qual significa a manutenção não só das necessidades materiais, mas, sobretudo, de uma identidade e inclusão social.

Segundo Dejours (2007), na atual conjuntura, o “gerenciamento pela ameaça”, respaldado na precarização do emprego, favorece o silêncio, o sigilo e o cada um por si.

Tais obstáculos ao aparecimento da verdade sempre estiveram presentes na organização do trabalho, mas a manipulação da ameaça, que faz calar as opiniões contraditórias e confere à descrição “oficial” do trabalho um domínio sobre as conseqüência, está incomparável mais difundida do que há 20 anos. (DEJOURS, 2007, p.93)

Esses autores enfatizam que a condição do desempregado é geradora de sofrimento, mas é importante ressaltar que essa condição pode se tornar uma forte arma ideológica para a organização, ao mesmo tempo que os trabalhadores, por medo do desemprego, se sintam forçados e pressionados a se adaptarem à organização.

Ao ser perguntados aos participantes “Se pudesse mudar alguma coisa na empresa, o que mudaria?” (P39) emergiram do seu discurso os núcleos de pensamentos *condições de trabalho, relacionamento, organização do trabalho*. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação **condições de trabalho:** espaço físico, *reforma da aparelhagem;* **relacionamento:** *mais valorização, proximidade dos donos;* **organização do trabalho:** *menos sobrecarga.*

Mais uma vez, apresentam-se indicadores de vivências de sofrimento nessa organização, em que se apresentam dificuldades nas condições de trabalho, no relacionamento e na organização do trabalho.

O reconhecimento não é uma reivindicação secundária dos que trabalham. Muito pelo contrário, mostra-se decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho (o que é classicamente designado em psicologia pela expressão “motivação no trabalho”).

A identidade constitui a armadura da saúde mental. Não há doença mental que não esteja centrada numa crise de identidade. Eis o que confere a relação para com o trabalho: sua dimensão propriamente dramática. Não pode gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho, nem alcançar o sentido de sua relação para com o trabalho; o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente a ele (DEJOURS, 2007).

Ao ser perguntados aos participantes “Que planos possui para o futuro?” (P40) emergiram do seu discurso os núcleos de pensamentos: *peçoalidade, profissionalismo, investimento*. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação **peçoal:** *constituir família, qualidade de vida, formar filhos, casar*; **profissional:** *trabalhar por conta própria, abrir academia, estudar, prestar concurso público*; **investimento:** *ter casa própria, carro, sair do aluguel, ter lote, habilitação, escola própria*.

Observa-se no relato que a maioria dos participantes possui planos para o futuro fora da organização, entretanto, cita o trabalho como possibilidade de crescimento. Para que o trabalho esteja nos planos futuros de uma pessoa, ela precisa sentir-se satisfeita, reconhecida e em sintonia com seu fazer, pois, do contrário, seus planos e projetos estarão cada vez mais distantes da realidade estruturada das organizações de trabalho.

Ao ser perguntados aos participantes “Você sente alguma exigência estética por parte dos alunos ou da academia?” (P41) emergiram do seu discurso os núcleos de pensamentos: *sim e não*. Ligadas a esses núcleos estão as unidades de significação **alunos:** *natura, qualidade de vida, espelho, ninguém confia num professor gordinho*; **academia:** *deste a seleção, vendedor de imagem, tem que estar bem, arrumado, alinhado, bonito, magro*; **colegas:** *ter corpo legal, busca modelo, não pode engordar*.

Seguem-se trechos de entrevistas:

Pela academia não, é passada essa idéia de se você tiver um corpo legal é melhor, mas não existe uma pressão de você ter que malhar e tal, não existe isso não existe, pelos alunos eles procuram

mais aquelas pessoas que eles identifique mais que é hipertrofia para ficar fortinho , os alunos a gente vê mais isso criticando a gordura que não esta legal, quer parecer o professor da musculação, todos os clientes você tem que oferecer mais que a academia. (S-2)

Sim, eu sempre malhei muito, sempre gostei e tal , ai depois que eu parei de dar aula de jump, street dance que eram aulas que me ajudam a manter a forma eu dei uma relaxada, então eu comecei a ganhar um pouco de peso, mas foi assim , todo mundo pergunta, porque você esta assim ta engordando, começa a cobrar, mas isso para mim foi até interessante que me empurrou a voltar a ter uma atividade mais regular para mim, eu dei uma relaxada e tal, quis descansar mas em vez eu relaxei, então eu acho que cobra, o pessoal sempre fala do corpo que acaba sendo citado , se você tem um corpo legal você é sempre citado, então se você esta citado você sempre vai ser cobrado de qualquer jeito. (S-4)

Sim, lógico, a gente é meio como o espelho deles, então vai chegar como o professor estiver gordo ou sei lá estressado, até a aparência física quem sabe não tem alinhado ,tem que estar muito bem, porque não tem como fugir disso, falar que não, que não tem nada a ver porque tem sim, você estar bem arrumado, uniforme bem arrumado, tudo isso faz parte do trabalho. (S-5)

Para todo cargo tem essa cobrança direto, eu cumpro sem cobrança, você só sente isso quando você se depara com um professor que não esta nos parâmetros estéticos da sociedade em que é reprimido, ninguém confia num professor gordinho né, então eles vão atrás de outra confirmação, ai você se sente estar no padrão. (S-6)

Sim, com certeza o professor jamais deve aparecer a barriquinha, ficar notando ali um desleixo, porque as pessoas nos enxergam como um padrão de qualidade, vamos assim dizer, quando o professor é forte talvez eu pensa que era forte, então a gente tem que manter o corpo mais enxuto, mais magrinho.(S-10)

Com certeza, eu acho que nos da educação física, nos professores, principalmente de academia, a gente tem que vender o nosso corpo, acho que tem que ser mais ou menos por ai, então o aluno vem aqui para comprar a coxa de uma, a bunda da outra o peitoral do professor, então eu acho que nesse sentido o próprio aluno cobra da gente. (S-11)

Demais, precisa falar? Ta nítido, ta vendo alguém feio aqui?! Rs (S-13)

Bem eu acho que essa exigência vem de nos mesmos profissionais, é claro que o aluno ta aqui e te olha, a empresa até que nunca foi uma exigência não, é claro que desde a seleção você percebe que tem alguma coisa estética envolvida no meio. (S-14)

Não da academia, essa cobrança vem de mim mesma, porque se eu não estiver bem como vou dar aula que leve as pessoas a ficarem bem? Não acha? A cobrança é da profissão, você vai num endocrinologista gordo? Só se for doído ou cego. É por ai que passa a cobrança. (S-15)

Observa-se no relato que a maioria dos participantes percebe que a exigência estética existe, no entanto por um mecanismo de racionalização do grupo, e poder-se-a deduzir que, da profissão, esta exigência estética é dita como natural, inerente à profissão de professor de ginástica e de qualquer profissional que trabalhe com o corpo. Toda profissão que trabalhe com o corpo vende uma imagem, vende um padrão de beleza ou de qualidade a ser alcançada. Sendo assim, quanto mais próximos estes profissionais estiverem deste padrão estabelecido socialmente e historicamente, melhor será a venda de seu produto. Em outras palavras, as pessoas procuram através da atividade corporal, sobretudo nas academias, alcançar um determinado modelo de corpo, sobretudo, aqueles transmitidos pela indústria cultural.

Para Marx (1970), o corpo é uma construção histórica, submetido a condições determinadas, de acordo com a organização do trabalho. Nessa perspectiva, o suposto fundamental é a subordinação do corpo biológico e universal à particularidade histórica.

O corpo é fundamental na produção e, ao mesmo tempo, é produzido pelas relações sociais. É consumidor de mercadorias, como também é o próprio corpo uma delas. Estando, portanto, implicado em todas as esferas.

Segundo Baptista (2001), como o corpo atende as demandas da produção de dados períodos e é transformado pelas condições de produção determinadas, o corpo adquire o caráter não apenas social, como também histórico, porquanto as demandas de cada período determinadas pelo modo de produção são responsáveis pela sua constituição.

Portanto, percebem-se os resultados da existência da vivência de sofrimento, em que o trabalho não aparece, e sim a organização, explicitando os conflitos, as divergências e as contradições nela existente.

Verifica-se que as estratégias dos trabalhadores de entretenimento e lazer se aproximam em todas as pesquisas do grupo de Macedo, pois estão diante das pressões por produtividade e tempo. O sentimento oscila entre a culpa e a responsabilidade, relacionadas à produtividade ou às metas. O sentimento de culpa alimenta a disciplina, a sua auto-vigilância na execução das atividades para não haver erros. Diante desse sofrimento mental, torna-se maior o engajamento e a submissão do corpo, expressos na aceleração dos gestos para enfrentamento do sofrimento e manter a *performance* produtiva a despeito da percepção corpórea.

No discurso dos trabalhadores, verificou-se que as vivências, tanto de prazer (satisfação, reconhecimento) quanto de sofrimento (insegurança, sobrecarga e desgaste), estavam presentes em suas vidas. Contudo, apresentou-se maiores indicadores de sofrimento, porém racionalizados e aceitos como normal para a profissão.

As categorias indicadoras de prazer levantadas foram: realização pessoal (*status*); diversão; liberdade; flexibilização de tarefas; remuneração diferenciada do mercado; autonomia; reconhecimento profissional; prazer nas relações sócio-profissionais, corroborando com as pesquisas de Mendes (1999), Dias (2007), Juliana (2008), Rosi (2008); Estas apontam para a construção de um significado do trabalho comum no mundo do entretenimento e lazer.

As categorias indicadoras de sofrimento referem-se à sobrecarga e ao desgaste dos trabalhadores, à função não-reconhecida socialmente, à vida social prejudicada, condições de trabalho precárias (ruídos altos), à pressão interna para cumprimento das metas, insegurança frente a estabilidade no emprego, falta de tempo para cuidar de si mesmo, além de doenças físicas, como dores musculares, cansaço, dor de garganta, e doenças emocionais como ansiedade. Essas categorias coincidem com as demais pesquisas do grupo de estudo de Macedo.

Resultados semelhantes e diferenciados dos estudos de Lunardi Filho e Mazzilli (1996), e Mendes (1996,1999,200, 2001,2003,2005), Macedo (2006,2007,2008), Mendes e Marrone (2001), Linhares (1994), Tilmann (1994), Mendes (1995), Mendes e Linhares (1996), Carpentier-Roy (1996), Périlleux (1996) e Mendes e Abrahão (1996), Dias (2007), Santos (2008), Livia (2006), Daniela (2007), Brasileiro (2008).

Quadro V – Aspectos de Gestão do Trabalho encontrados no presente estudo e que são semelhantes ou diferem dos encontrados em outros estudos:

Categoria Gestão do trabalho	
Aspectos semelhantes às outras organizações	Diferenciação das outras organizações
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Horário rigidamente estabelecido;</i> - <i>Preocupação com as normas;</i> - <i>Subordinação ao chefe;</i> - <i>Fidelidade a organização;</i> - <i>Ênfase na especialização;</i> - <i>Participação e comprometimento</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>O sentido do trabalho;</i> - <i>Ambiente de trabalho alegre com exigência emocional e corporal não percebida, por um profissional com Formação acadêmica.</i>

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quadro VI – Aspectos de Mobilização subjetiva dos trabalhadores encontrados no presente estudo e que são semelhantes ou diferem dos encontrados nos outros estudos citados.

Mobilização Subjetiva dos Trabalhadores	
Aspectos semelhantes às outras organizações	Diferenciação das outras organizações
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Alienação à organização;</i> - <i>O significado do trabalho;</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>O sentido do trabalho;</i> - <i>Mobilização subjetivo do grupo de trabalho para lidar com o sofrimento do trabalho.</i>

Fonte: Elaborado pelo autor.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação realizada permitiu responder ao problema de pesquisa e alcançar os objetivos propostos de verificar quais os sentidos do trabalho para os professores de academias de ginástica a partir da psicodinâmica do trabalho. Embora as análises feitas não possam ser generalizadas, elas permitem um conhecimento detalhado dos núcleos de pensamento e categorias emergentes do discurso que apontam o sentido que o trabalho dos professores de ginástica tem para os mesmos. Propiciam também o entendimento do contexto de trabalho destes profissionais e as formas de como intervir nesse contexto, a fim de reduzir as vivências de sofrimento e conhecer as possíveis vivências de prazer.

A metodologia utilizada mostrou-se adequada, permitindo que os participantes respondessem livremente ao questionário elaborado, possibilitando-lhes desvendar seus conteúdos inconscientes e revelar o movimento de construção de sua percepção sobre a organização.

Os professores de ginástica negam a percepção consciente de que um dia seu corpo não dará conta do volume de atividade imposto pela organização e que serão dispensáveis e substituídos por novos profissionais (corpos novos), ficando excluídos de sua atuação profissional a qual tanto se dedicaram. Um corpo cada vez menos jovem e mais desgastado prejudica o desempenho da profissional. Assim, a vivência desse sofrimento psíquico é, então, recalcada ou negada, e este professor adia o momento de pensar na possibilidade de finalizar a carreira.

Todavia o que difere este estudo dos demais até então realizados é a submissão do corpo numa relação alienante, onde o professor de ginástica com uma formação específica, não percebe em nenhum momento da pesquisa a exploração vivenciada. Acreditando ser inerente a profissão com o corpo todas as exigências da organização sobre suas atuações e tendo nítida percepção da vulnerabilidade física da função.

Nesse procedimento de sentido e de desenvolvimento da consciência e da autoconsciência, o professor da academia de ginástica tem que se perceber como um trabalhador. E, ao refletirmos sobre a clientela do público entrevistado, a maioria deles

poderiam ser considerados “burgueses” – detentores dos meios de produção. Já os professores, em sua grande maioria, apesar do alto nível da escolarização, e talvez até do salário, não se percebem enquanto “classe explorada”. Se isso não lhes é perceptível, poderíamos afirmar, no mínimo, que a sua alienação já está efetivada, e que a reificação de sua consciência se instalou com sucesso, fatos esses que não poderiam ser diferentes em uma sociedade capitalista. Enfim, esta alienação e não-percepção das pessoas entrevistadas como trabalhadores se dão provavelmente pela classe social, a qual está vinculada, pelos salários ou pelas formas de cargos que ocupam. Todavia, elas se esquecem que “não é a roupa que faz o rei”. Afinal, ser administrador, gerente ou diretor, não faz do indivíduo o proprietário do local de trabalho. Dessa forma, a necessidade de quem trabalha é diferente da de quem é dono. Segundo Marx, a própria consciência, *a priori*, surge nas suas condições materiais de existência, na sua classe social, o que é derrubado pelo processo de alienação no qual vivemos.

Pode-se, porém, ir ainda mais longe; as práticas do tempo livre agem de maneira conjunta, ou, talvez seja melhor dizer, também fazem parte da indústria cultural, embora os responsáveis por ela saibam que a população não seja assim tão fácil de se convencer, como diria o próprio Adorno (1995). Todos esses elementos conjuntos nos dão uma pequena noção de todas as influências da sociedade sobre nós; e elas estão muito longe de ser ocasionais ou acidentais.

Para enfrentar os sofrimentos, foram utilizadas estratégias de enfrentamento individuais, como a negação da realidade do trabalho, a racionalização e a aceleração das cadências. Estes enfrentamentos surgiram em vários momentos da entrevista e sempre aparecia no discurso que eles gostavam do trabalho ou da função, mas, se pudessem, poderiam exercer outras atividades que tivesse mais segurança (estabilidade). Argumentavam estarem acostumados com as dificuldades no trabalho e verbalizavam que essa condição era normal. A auto-aceleração foi observada ao relatarem que realizavam o mais rápido as tarefas para poderem concretizar todo o seu trabalho no dia. A aceleração e a racionalidade foram estratégias defensivas que apareceram como forma de evitar o sofrimento advindo do excesso de trabalho. Estas foram reconhecidas por todos os pares das relações de trabalho e cumpria o importante papel de evitar a vivência dolorosa, porém impedia que os participantes atuassem e transformassem o contexto de trabalho.

Das estratégias de enfrentamento do sofrimento utilizadas, a auto-aceleração leva a contaminação desse ritmo no ambiente externo ao trabalho e à busca de

tratamentos específicos para o corpo na tentativa de recuperar e/ou manter o instrumento de trabalho. Além disso, os professores de ginástica consideram as lesões e os machucados como constantes e “normais”, negando os efeitos do trabalho intensivo e desgastante do corpo, julgando-se responsáveis pelos acidentes e muitas vezes, postergam a busca de tratamento para lesões desenvolvidas no corpo.

No entanto, a racionalidade como estratégias de enfrentamento do sofrimento para o professor de academia de ginástica já poderia ser considerada uma mobilização coletiva do profissional de educação física, e me pergunto se não seria comum a todo profissional que tem como ferramenta de trabalho o seu corpo. Pois visto que esse profissional, o professor de academia de ginástica, tem notoriedade de seu sofrimento corporal, mas em nenhum momento relaciona-o com o trabalho, acreditando ser normal esse sofrimento para a função de professor de ginástica.

Para os professores de ginástica desta organização, a mobilização subjetiva utilizada é a racionalização e negação do sofrimento, que se tornam eficazes para negar a realidade vivenciada. Todavia, não trazem benefícios ao grupo, prejudicando a saúde em prol do trabalho e das metas, negligenciando o seu corpo que terá conseqüências a curto prazo.

Verifica-se então que o corpo enquanto ferramenta de trabalho reforça a alienação, coisificando-o, fazendo com que seja usado e vendido como mero produto. Esta relação ocorre de nível consciente, sendo verbalizado pelos pesquisados “vendemos nosso corpo... uma bunda, um peito” (S-13). Estes profissionais chegam a se comparar com prostitutas, pois também vendem seu corpo. Questiono-me se a relação com o corpo não seria semelhante, tal como a dos jogadores de futebol e de outros!

Dejours (2001) coloca que sob a influência do medo, com a ameaça de demissão pairando sobre todos os agentes de um serviço, a maioria daqueles que trabalham se mostram capazes de acionar todo um cabedal de inventividade para melhorar sua produção (em quantidade e em qualidade), bem como para constranger seus colegas, de modo a ficar em posição mais vantajosa do que eles no processo de seleção para as dispensas. E poderíamos acrescentar aqui a responsabilização pelo seu sofrimento corporal.

O sujeito substituiu o pensamento pessoal por um conjunto de fórmulas feitas, que lhe são dadas externamente pela opinião dominante, pelas conversas informais. Nessa zona, há uma suspensão da capacidade de julgar. A questão está decidida. A unificação dos estereótipos, das fórmulas feitas e dos lugares-comuns empregados para

além das diferenças sociais e políticas só se torna compreensíveis na mobilização coletiva de um grupo de trabalho, sendo que, neste grupo a negação está realizando este papel.

A semelhança deste estudo com os demais na categoria de gestão do trabalho foi devido ao fato de ter sido realizado em uma sociedade capitalista, que tem a concepção de trabalho como uma atividade laboral e vital, autodeterminada, dotada de sentido numa lógica do capital. Segundo Marx (1980), o trabalho não produz só mercadorias; produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isso na proporção em que produz mercadorias em geral.

Na gestão do trabalho, tal como em todas as pesquisas do grupo de Macedo, há apropriação dos saberes, especialização, subordinação hierárquica, regras a serem seguidas, objetivos e metas organizacionais a serem alcançados, por meio de sutis mecanismos de controle social. Há a imposição da noção de tempo útil na medida em que prevalece, cada vez mais, a idéia moralizante de que não se pode perder tempo, de que tempo é dinheiro. Esta introjeção definitiva da imagem e do valor do tempo como moeda de mercado é algo inerente aos meios de produção em todas as organizações.

Esta pesquisa diferencia-se das demais em relação à gestão do trabalho em seu ambiente, tendo este ambiente de trabalho uma exigência de ser alegre, com exigência emocional e corporal não percebida pelo profissional, onde tem que disponibilizar diversão e qualidade de vida ao usuário, servindo como exemplo (espelho).

Já em relação à mobilização subjetiva dos trabalhadores desta organização, há semelhança com as demais organizações a alienação vivenciada, que é inerente ao mundo do trabalho no capitalismo, na qual na atividade alienada, o homem não se apropria do resultado de sua atividade vital, a energia vital dispendida se torna própria do objeto, e surge o estranhamento e o alheamento ao qual foi produzido.

Sendo a diferenciação desta pesquisa em relação à mobilização subjetiva dos trabalhadores de outras organizações o sentido do trabalho para estes profissionais da academia de ginástica, onde a alienação é racionalizada para justificar o sofrer corporal, mesmo em um trabalho alienado, há espaço para que se encontre sentido na execução de suas atividades. Estes profissionais se setem importantes como pessoas por ajudar pessoas a se divertirem e melhorarem sua condição de saúde e estética.

Segundo Dejours (2004), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade. O sentido do trabalho é formado por dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao sujeito e o conteúdo significativo em relação ao objeto. O sentido do trabalho, desta forma, para este profissional, permite a construção da identidade pessoal e social por meio das tarefas que executa, do seu trabalho, permitindo que ele consiga se identificar com aquilo que realiza, negando todo o sofrimento corporal inerente a sua atuação.

Tendo em vista a limitação do campo de investigação, a pesquisa teve como contribuição o destaque para o conhecimento de aspectos do contexto de trabalho dos professores de ginástica e aponta a necessidade de ampliação de estudos sobre trabalhos que utilizem o corpo como ferramenta direta de trabalho e para investigações fundamentadas em outras teorias.

Para os professores de ginástica, este estudo serve para sinalizar a importância de, ao considerarem as estratégias de defesa adotadas para manterem-se produtivos, não as utilizar em detrimento de sua saúde. Ao contrário, devem valorizar a mobilização coletiva que pressupõe força para o reconhecimento do sofrimento e sua discussão para intentar a transformação do trabalho.

Assim, vislumbra-se como agenda de pesquisa investigações similares a esta, com categorias de profissionais que tenham como objeto de trabalho o seu corpo, aprofundando as diferenças e semelhanças com os trabalhos pesquisados em psicodinâmica do trabalho e, com isso, realizar estudos que ampliem a fundamentação teórica sobre o mundo do trabalho para contemplar a amplitude do problema.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO, T. W. **Palavras e sinais: modelos críticos 2**. Petrópolis-RJ: Vozes, 1995.

ALVAREZ, M. C.. Racionalização, trabalho e ócio: reflexões a partir de Max Weber. In: BRUHNS, H. T. **Lazer e ciências sociais: diálogos pertinentes**. São Paulo: Chronos, 2002.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e negação do trabalho**. 4 ed. São Paulo: Bomtempo Editorial, 2001.

AQUINO, C. A. B. **O tempo como substancialidade do trabalho: o tempo industrial e o tempo de trabalho**. Revista Labor, v. 1, p. 1-14, 2008.

AQUINO, C. A. B. **Transformações no modelo industrial, novos trabalhos e nova temporalidade**. Psicologia e Sociedade, v. 19, p. 21-28, 2007.

BAPTISTA, T. J. R. **Procurando o Lado Escuro da Lua: implicações sociais da prática de atividades corporais realizadas por adultos em academias de ginástica de Goiânia**, UFG, 2001.

BORGES, L. de O.; YAMAMOTO, O.H. **O mundo do trabalho**. In: ZANELLI, e outros. **Psicologia, organizações e trabalho**. Porto Alegre: Ed. Artmed, 2004.

BRUHNS, Heloisa Turini. **Lazer e ciências sociais: diálogos pertinentes**. São Paulo: Chronos, 2002.

BRASIL. Ministério da Cultura. **Diagnóstico dos investimentos na cultura no Brasil**. Brasília, 2005. Disponível em: <<http://www.cultura.gov.br>>. Acesso em: 10 set. 2006.

_____., Ministério da Fazenda. **Simples – Microempresa (ME) e Empresa de pequeno porte (EPP)**. Receita Federal, 2008. Disponível em:<<http://www.receita.fazenda.gov.br/PessoaJuridica/DIPJ/2005/PergResp2005/pr108a200.htm>>. Acesso em: 2 de jan. 2008.

_____., Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)**. Brasília, 2002. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br>>. Acesso em: 20 fev. 2006.

CABRAL, A. C. A. A análise do discurso como estratégia de pesquisa no campo da administração: um olhar inicial. In: ENANPAD – Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 23. **Anais**. Foz do Iguaçu, 1999.

CARDOSO, M. Cérebro como usar (e aprimorar) todo o potencial. **Revista Vencer**, São Paulo, v.48, set./ 2003. p. 47-59

CHAUI, M. **Espinosa, uma filosofia da liberdade**. São Paulo: editora Moderna, 1995.

CODO, W. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis-RJ: Vozes, 1993.

COELHO FILHO, C. A. de A. **O discurso profissional de ginástica em academia no Rio de Janeiro**. Movimento, 2000/1.

DAVEL, E.; VERGARA, S.C. **Gestão de pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Oboré, 1992.

_____. **A banalização da injustiça social**. Tradução de LA Monjardim. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

_____. **O fator humano**. 5. ed. Tradução de Maria Irene S. Betiol e Maria José Tonelli. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro: 2005.

DEJOURS, Christophe. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Editora Fiocruz e Paralela, 2004.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, Elisabeth. Desejo ou motivação? A interrogação psicanalítica sobre o trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian (orgs.). **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994, p. 33-43.

_____.; Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. *In*: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian (orgs.). **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994, p. 119-143.

DEJOURS, Christophe; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 33, n.3, p. 98-104, mai./jun. 1993

_____.; ABDOUCHELI, Elisabeth JAYET; Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

_____.; JAYET, Christian. Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia aplicada a um caso. *In*: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian (orgs.). **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994, p. 67-118.

DE MASI, D.. **O futuro do trabalho – fadiga e ócio na sociedade pós industrial**. Rio de Janeiro: José Olímpio, Brasília – DF: Ed. da UNB, 2000.

_____. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

_____. (Org). **A economia do ócio**. Rio de Janeiro, Sextante, 2001.

DIAS, F. R. **As Vivencias dos Trabalhadores de uma organização de entretenimento**: Uma Abordagem Psicossociológica e Psicodinâmica, Dissertação, UCG, 2007.

DORSCH, F *et al.*. **Dicionário de Psicologia Dorsch**. Trad. de Emmanuel Carneiro Leão *et al.*. Petrópolis: Vozes, 2001.

DORNELES, B. CORRÊA, GILBERTO, J. C. **Lazer, Realização do ser humano**. Porto Alegre: Editora Dora Luzzatto, 2005.

DUMAZIDIER, J. **Sociologia empírica do lazer**. São Paulo: Perspectiva – SESC, 1999.

_____. **Valores e conteúdos culturais do lazer**. São Paulo: SESC, 1980.

DURAND, José Carlos G. Entrevista a Thomas Wood Júnior. Ponto de vista – Cultura, produção e consumo. **GVexecutivo – Edição Especial Cultura**. São Paulo. v.3, n. 4, nov. 2004/jan. 2005. p. 120- 124.

ELIA, Luciano. **Corpo e sexualidade em Freud e Lacan**. Rio de Janeiro: Ed. Uapê, 1995.

FIGUEIREDO, L. C.. **Modos de subjetivação no Brasil e outros escritos**. São Paulo: Escuta, Educ, 1995.

FIGUEIREDO, M. G.; ATHAYDE, M. R.do. Organização do trabalho, subjetividade e confiabilidade na atividade de mergulho profundo. **Revista Produção**, São Paulo. v. 15, n. 2, 2005. p.1-18.

FLEURY, M. T. L. O simbólico nas relações de trabalho. *In: Cultura e poder nas organizações*. São Paulo, Atlas, 1996, p.113-127.

FONSECA, Cláudia. Quando cada caso não é um caso – pesquisa etnográfica e educação. *In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED. 21. Anais...* Caxambu: UFRS, p.58-78, jan./abr. 1999.

FOCAULT, M. **Vigiar e punir**. São Paulo: Ed. Atlas, 1987.

FREITAS, M. E. de. Contexto social e imaginário organizacional moderno. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 40, n. 2, p. 6-15, abr./jun. 2000.

FREUD, A. **Ego e os mecanismos de defesa**. Rio de Janeiro: Civilização

GASKELL, G.. Entrevistas individuais e grupais *In: GASKELL, George. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som*. Um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002, p.64-89.

GILL, R. Análise de discurso. *In: GASKELL, G.; BAUER, M. W. Pesquisa qualitativa em texto imagem e som*. Petrópolis: Vozes, 2002. Brasileira, 1983. p.244-270.

GASKELL, G. e B., MARTIN, W. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Rio de Janeiro: Ed. Vozes, 2004.

GOLDFARB, D. C. **Corpo, tempo e envelhecimento**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

GRAZIA, S. de. The Political Community. In: BRUHNS, Heloisa Turini. **Lazer e ciências sociais: diálogos pertinentes**. São Paulo: Chronos, 2002.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**. São Paulo: Atlas, 2003.

HORKHEIMER, Adorno. **Dialética do Esclarecimento**. Rio de Janeiro: Zahar, 1985.

LANE, S. T. M. A linguagem e as representações sociais. In: SIMPÓSIO SOBRE A REPRESENTAÇÃO SOCIAL, XX CONGRESSO INTERAMERICANO DE PSICOLOGIA. Caracas, 1985. **Anais...** Caracas, 1985.

_____. Uma técnica de análise do discurso. In: XX CONGRESSO INTERAMERICANO DE PSICOLOGIA, Caracas, 1985. **Anais...** Caracas, 1985.

LAPLANCHE, Jean. **Vocabulário de Psicanálise**. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

LANCMAN, S.; HELOANI, R.. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação no trabalho. **Revista Produção**. São Paulo, v. 14, n. 3, p. 77-86, set./dez., 2004.

LIMA JÚNIOR, J. H. V.; ÉSTHER, Angelo Brigato. **Transições, prazer e dor no trabalho de enfermagem**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.41, n.3, p.20-30, jul./set. 2001.

LIMA, M. A. **O corpo no espaço e no tempo: a educação física no estado novo (1930-1945)**. Rio de Janeiro: FGV, 1980. (dissertação de mestrado).

LIMA, J. B. **Pesquisa quantitativa e qualitativa na produção científica e administração de empresas**. XXIII Enanpad.

MARCELINO, Nelson Carvalho. **Estudos de lazer: Uma introdução**. Campinas-SP: Ed.Autores Associados, 2006.

MARCELINO, N. C. **Academias de ginástica como opção de lazer**. Brasília: Ed.UCB, 2007.

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

MACÊDO, K. B. **A administração simbólica nas organizações: uma nova forma de “religião”?**. Goiânia, UCG, 2006

MACEDO, K.B. **As organizações de trabalho e a globalização**. Disponível em http://www.ucg.br/site_docente/adm/katia_macedo2006.

_____; MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento em trabalhadores de organizações com contexto de qualidade de vida no trabalho. *In*: MACÊDO K. B. (org.). **Qualidade de vida no trabalho – o olhar da psicologia e da administração**. Goiânia: Ed. da UCG, 2004, p. 61-84.

MASCARENHAS, F. Tempo de trabalho e tempo livre: algumas reflexões a partir do marxismo contemporâneo. *In*: **Revista Licere** (Vol 3 n. 1), Belo Horizonte: CELAR/EEF/UFMG, 2000.

MAZOTTI, A. J.; GEWANDSZAJDER, F. O debate contemporâneo sobre os paradigmas. *In*: **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Pioneira, 1998, p. 129-146.

MAY, R. **O Homem a procura de si mesmo**. São Paulo: Ed. Circulo do Livro, 1992.

MARX, K. **O capital**. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

MARX, K. **Trabalho alienado e superação positiva da autoalienação humana**. *In* F. Fernandes (Ed.), *Marx/Engels: Vol. 36. Grandes Cientistas Sociais. História* (pp. 146-181). São Paulo, SP: Ática, 1989.

MARCUSE, H. **Algumas implicações sociais da tecnologia moderna**. In Marcuse, H.; K., D. (eds.). Tecnologia, guerra e fascismo. São Paulo. Fundação Editora da UNESP. 1998.

MAZZOTI, A. J. **O método nas ciências naturais e sociais: Pesquisa quantitativa e qualitativa**. In : O debate contemporâneo sobre os paradigmas. São Paulo: Pioneira, 1998.

MENDES, A. M.. **Satisfação e prazer no trabalho: a perspectiva da psicodinâmica**, 2004. Disponível em: <www.pol.org.br >. Acesso em: 20 fev. 2006.

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

MENDES, A. M. (org.). **Diálogo em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo, 2007.

_____. **Abordagem psicodinâmica em pesquisas sobre saúde no trabalho: algumas contribuições para prática do psicólogo organizacional**, 2004b. Disponível em: <www.pol.org.br >. Acesso em: 12 maio 2007.

_____. **A negação do sofrimento e os distúrbios osteomoleculares relacionados ao trabalho – Dorts**. 2004c. Disponível em: <www.pol.org.br >. Acesso em: 12 julho 2007.

_____; ABRAHÃO, J.I. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazersofrimento dos trabalhadores: uma abordagem psicodinâmica. **Revista Psicologia Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 26, n. 2, p. 179-184, 1996.

_____; MORRONE, C.F. Prazer e sofrimento psíquico no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, Ana Magnólia, BORGES, E; FERREIRA, Mário César. **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Universidade de Brasília, 2002.

_____; TAMAYO, Alvaro. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Psico-USF**, Itatiba, v. 6, n. 1, p.39-46, jun., 2001.

MERQUIOR, José Guilherme. **Arte e Sociedade em Marcuse, Adorno e Benjamin: ensaio crítico sobre a escola neohegeliana de Frankfurt**. Tempo Brasileiro: Rio de Janeiro, 1969.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 6. ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 1999.

MOTTA, F. C. P. e CALDAS; M. P. Cultura, cultura organizacional e cultura brasileira. In.: MOTTA, Fernando C. Prestes. **Cultura e organizações no Brasil**. Atlas, São Paulo: 1997, p. 25-37.

MENEZES, I. V. **Saúde mental e trabalho**. In: ZANELLI, e outros. Psicologia, organizações e trabalho. Porto Alegre: Ed. Artmed, 2004.

MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho**. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, 2001, jul./set.41(3), 8-19.

MORGAN, G. **Imagens da Organização**. São Paulo; Atlas, 1996.

MULLER, A. COSTA, Lamartine. **Lazer e trabalho**. Santa Cruz do Sul: Ed Edunisc, 2003.

NASIO, J. D. **A histeria: teoria clínica e psicanalítica**. Rio de Janeiro: Zahar, 1991.

NOVAES, J. da S. **A ginástica de academia brasileira analisada segundo os postulados de estética de Schiller**. Rio de Janeiro: UGF, 1998. (Tese de Doutorado)

_____ & VIANNA, Jeferson. **Personal training e condicionamento físico em academia**. Rio de Janeiro: Shape, 1998.

PAGES, M. **O poder das Organizações**. São Paulo: Atlas. 1993.

PAGÉS, M. **A vida afetiva dos grupos**. Petrópolis: Vozes, 1982.

PEREIRA, G. B. P. **Ginástica de academia: potência de ser e equilíbrio pessoal**. Rio de Janeiro: UGF, 1996. (Dissertação de Mestrado).

QUINT, F. O. & MATIELLO JÚNIOR, E.. **O Gosto amargo do exercício comoreméio nas pedagogias do medo e da culpa**. In: ANAIS DO XI CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DO ESPORTE. Ijuí: SEDIGRAF, 1999. v. 3, pp. 867-72.

RAMOS, M. G. et al. **Distribuição diferencial de atividade física e sedentarismo entrehomens e mulheres: estudo descritivo em alunos.** In: ANAIS DO XI CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DO ESPORTE. Ijuí: SEDIGRAF, 1999. v. 3, pp. 795-801.

REY, F. G. **Pesquisa qualitativa em psicologia.** Thompsom, 2000.

SANT' ANNA, D. B. de. Entre a serpente e a toupeira: transitando pelas idéias de Foucault e Deleuze. In: BRUHNS, Heloisa Turini. **Lazer e ciências sociais: diálogos pertinentes.** São Paulo: Chronos, 2002.

SANTOS, E. A. dos. **O TRABALHO DOS BAILARINOS PROFISSIONAIS DE UMA COMPANHIA DE DANÇA CONTEMPORÂNEA** uma perspectiva Psicodinâmica. UCG, Goiânia, 2008.

SARKOKAS, Y. Entrevista a Pedro F. Bendassoli. **GVexecutivo – Edição Especial Cultura.** São Paulo, v. 3, n. 4, nov. 2004 a jan. 2005. p. 14-18.

SILVA, M. A. da. **Normas para elaboração e apresentação de trabalhos acadêmicos na UCG: modalidades, formatação e referencias.** Goiânia: Ed UCG, 2002.

SOARES, C. **Educação física: raízes européias e Brasil.** Campinas: Autores Associados, 1994.

_____. **Imagens da educação no corpo – estudo a partir da Ginástica Francesa no século XIX.** Campinas, S.P.: Autores Associados, 1998.

_____. Educação Física escolar – conhecimento e especificidade. Mimeo, 1995.

SCAPIN, Ary. **Profissionalizar a produção cultural.** In: TERZIAN, Françoise (org.). **GVexecutivo – Edição Especial Cultura.** São Paulo, v. 3, n. 4, p. 113-114, nov. 2004 a jan. 2005.

STATT, D. **Psychology and the world of work.** Is edittion, The Macmilian Prees Ltd. 1994.

VAZ, A. F. Treinar o corpo, dominar a natureza: notas para uma análise do esporte com base no treinamento corporal. In: CADERNO CEDES. **Corpo e Educação**.

Campinas: UNICAMP, Ano XIX, n. 48, Ago. 1999, p. 89-108.

VERRY, M. **Alunos novos ou antigos**. Sprint Magazine, Rio de Janeiro: ano XV, n. 87, 1996.

VERRY, M. **Sportmarketing – for fitnenn**. Sprint Magazine, Rio de Janeiro: ano 1997.

VIGOTSKY, L. S. **A formação social da mente**. São Paulo: Martins Fontes, 1994.

_____. **Pensamento e linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

TAYLOR, F.W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1980.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

ZANELLI, J. C. **Acompanhamento de ações estratégicas na gestão da Universidade Federal de Santa Catarina: um estudo descritivo do período 92-96**. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, (1998).

ZANELLI, J. C.. Ações estratégicas na gestão da Universidade Federal de Santa Catarina: reações dos participantes. **Psicologia & Sociedade**.(2), 1999, 151-174.

ZANELLI, e cols. **Psicologia, organizações e trabalho**. Porto Alegre: Ed. Artmed, 2004.

WEBER, Max. **A política e o espírito da tragédia**. Porto Alegre: Ed. Record, 1999.

APÊNDICE – A**ROTEIRO DE ENTREVISTA****IDENTIFICAÇÃO**

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1- Nome: | 6 - Turno: |
| 2- Idade: | 7 – Escolaridade: |
| 3- Sexo: | 8 – Tempo na empresa: |
| 4- Cargo: | |
| 5 – Escolaridade: | |

Categoria 1 – ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO/ RELAÇÕES DE TRABALHO

- 1 - Quando você pensa no seu trabalho na empresa, o que você sente?
- 2- Por que escolheu trabalhar nessa empresa?
- 3- O que você faz durante o trabalho?
- 4 – Como vocês dividem o trabalho na sua área?
- 5- O seu horário de trabalho é suficiente para terminar o seu serviço? Se não, o que você faz para terminar?
- 6 - Você tem pausa no seu trabalho? Há local para descanso em seu trabalho?
- 7 - Como você relaciona com seus colegas de trabalho?
- 8 - E com seu chefe?
- 9 – O que você acha de trabalhar nesta empresa?
- 10 – Você gosta de trabalhar nesta empresa? Por quê?
- 11 – Quais as vantagens e desvantagens de trabalhar nesta empresa? Por quê?
- 12 – Você conhece as normas e regulamentos da empresa? O que você acha? As normas mudam com frequência?

Categoria 2 – CONDIÇÕES DE TRABALHO

- 13 – O que você acha do local onde trabalha, em relação a:
 - Iluminação;
 - Ruídos;

- Temperatura e ventilação;
- Higiene;
- Máquinas e equipamentos

14 - Há risco de acidentes? Quais?

Categoria 3 – **HORÁRIO DE TRABALHO**

15 – Qual é o seu horário de trabalho? Na empresa existe algum rodízio ou escala para horário?

16 – Como você se sente por trabalhar neste horário?

17 – Você está trabalhando neste horário por opção ou não?

18 – Como sua família reage em relação a este horário?

19 – Quais as vantagens e desvantagens de trabalhar neste horário?

20 – Você pretende continuar trabalhando neste horário? Por quanto tempo?

Categoria 4 – **PRAZER NO TRABALHO**

21 - O que seu trabalho significa para você e para sua vida?

22 - O que você mais gosta no seu trabalho?

23 - Você acha que seu trabalho é importante? Por quê?

24 - Você sente que tem liberdade para fazer o seu trabalho?

25 – As pessoas reconhecem o valor do seu trabalho?

Categoria 5 - **SOFRIMENTO NO TRABALHO/ ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS**

26 – Você foi preparado para exercer sua função? Como?

27 – Quais as dificuldades que você tem no trabalho?

28 – Como você reage em situações difíceis?

29 – O que do seu trabalho lhe trás de sofrimento?

30 – Você se sente pressionado ou sobrecarregado na realização das tarefas? Se sim, o que você faz para reagir diante desta situação?

31 - Você sente cansaço ou fadiga por causa do trabalho? Como percebe o cansaço?

32 - Como você se sente após sair desta empresa no final do seu expediente de trabalho?

33 – Você já adoeceu por causa de seu trabalho? Relate como foi.

- 34 – Tem algum colega de trabalho que adoeceu ou foi afastado por causa do trabalho?
- 35 – Qual o acompanhamento e tratamento que a empresa dispensou a essa pessoa?
- 36 - Qual o tempo que você tem para a família e lazer? E isto é suficiente para vocês?
- 37 - Você se sente inseguro ou com medo de fracassar na realização das tarefas? Por quê?
- 38 - Você se sente seguro (com estabilidade) nesta organização?
- 39 – Você tem qualidade de vida? Como faz para conseguir?
- 40 – Você se sente cobrado esteticamente no seu trabalho?

CONCLUSÃO

- 41 – Se você pudesse mudar alguma coisa na empresa, o que mudaria?
- 42 - Que planos possui para o futuro?
- 43– Você gostaria de dizer uma coisa que eu não perguntei?

APÊNDICE – B

ROTEIRO DE ENTREVISTA COLETIVA

- 1- O que essa academia tem de atrativa aos profissionais que os faça preferirem trabalhar aqui e não em outras?
- 2 - O seu horário de trabalho é suficiente para terminar o seu serviço? Se não, o que você faz para terminar?
- 3 – Quais os acidentes do trabalho que podem acontecer em uma academia?
- 4 – Vocês acreditam que o professor de academia de ginástica tem qualidade de vida? Ou que ele divirta-se trabalhando?
- 5 – Todos reconhecem o valor do seu trabalho?
- 6 – O que do seu trabalho lhe trás de sofrimento?
- 7 – Vocês sentem-se cobrado esteticamente no seu trabalho?

**APÊNDICE C – CONSENTIMENTO PARA ENTREVISTA
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
NÚCLEO DE ESTUDOS PSICOSSOCIOLÓGICOS**

Termo de consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado a participar, como voluntário, em uma pesquisa de mestrado em Psicologia que tem como objetivo, buscar o aprimoramento de conhecimentos a respeito do trabalho dos professores de academias de ginástica: pela perspectiva da psicodinâmica. Busca ainda, informações básicas por meio de um levantamento qualitativo que possa colaborar para o entendimento científico do trabalho dos professores de academias de ginástica, e, conseqüentemente, permitir ampliar as condições da qualidade de vida dos futuros profissionais que serão inseridos nesta área.

Após os esclarecimentos e as informações a respeito deste trabalho, caso aceite fazer parte deste estudo assine ao final do documento, que contém duas vias. Uma dessas vias é sua e a outra é do pesquisador responsável.

Em caso de recusa, sinta-se a vontade em não participar, não sendo por isto, responsabilizado ou penalizado em hipótese alguma. A qualquer momento, caso haja dúvidas, você pode procurar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Católica de Goiás, através do telefone: 3241-303.

Informação da pesquisa:

Título do projeto: O trabalho dos professores de academias de ginástica: Uma abordagem Psicodinâmica

Pesquisador Responsável : Robson Luis de Araújo – CRP: 1624 10 Região
Telefones para contato : 3321-0651/84752701

Orientadora da Pesquisa : Kátia Barbosa Macedo – CRP : 0547 09 Região
Telefones para contato : 3946-1116/9977-8495

Durante todo o processo você será acompanhado pelo pesquisador e pelo orientador da pesquisa, estando a inteira disposição para esclarecimentos de dúvidas, que poderão ser realizadas em qualquer tempo do curso da pesquisa, questionamentos pertinentes ao assunto estudado, à metodologia e aos procedimentos adotados e ainda qualquer auxílio profissional.

Será também informado da característica de sua participação, sendo previsto responder aos instrumentos como participante do grupo de estudo piloto ou do grupo de investigação principal.

Este trabalho não confere, em nenhum momento, qualquer risco, prejuízo ou desconforto, podendo você desistir de sua colaboração a qualquer tempo, resguardando o direito de retirar seu consentimento sem qualquer penalidade e mantendo o sigilo de sua participação.

A pesquisa estará à disposição para publicação de resultados, artigos e documentos acadêmicos bem como apresentações em eventos e atividades científicas, mas garante o sigilo e assegura a sua privacidade quanto aos dados confidenciais envolvidos nas entrevistas de maneira a não expô-lo(a). Nestas atividades, jamais serão divulgados nomes, características ou qualquer dado que permitam identificar-lhe como participante da pesquisa.

Agradecemos antecipadamente sua participação.

**APÊNDICE D – CONSENTIMENTO PARA ENTREVISTA
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
NÚCLEO DE ESTUDOS PSICOSSOCIOLÓGICOS**

**CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO
ENTREVISTADO**

*Eu, _____, RG n.º _____, CPF n.º _____, abaixo assinado, concordo em participar do estudo / pesquisa **O TRABALHO DOS PROFESSORES DE ACADEMIAS DE GINÁSTICA: Uma Abordagem Psicodinâmica.**, como entrevistado. Fui devidamente informado e esclarecido pela pesquisador, Robson Luis de Araújo, 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: _____
