



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA *STRICTO SENSU* EM PSICOLOGIA**

GLAYCE REJANE FELIPE DA SILVA LAVNCHICHA

**O TRABALHO E A SAÚDE DOS PESQUISADORES EM UMA
EMPRESA DE PESQUISA: UMA LEITURA PSICODINÂMICA**

**Goiânia
2015**

GLAYCE REJANE FELIPE DA SILVA LAVNCHICHA

**O TRABALHO E A SAÚDE DOS PESQUISADORES EM UMA
EMPRESA DE PESQUISA: UMA LEITURA PSICODINÂMICA**

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

Orientadora: Prof^a. Dra. Kátia Barbosa Macêdo

**Goiânia
2015**

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

L413t Lavnchicha, Glayce Rejane Felipe da Silva.
O trabalho e a saúde dos pesquisadores em uma empresa de pesquisa [manuscrito] : uma leitura psicodinâmica / Glayce Rejane Felipe da Silva Lavnchicha – Goiânia, 2015.
230 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia.

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

1. Psicoterapia psicodinâmica. 2. Saúde. I. Título.

CDU 575.1(043)

TERMO DE APROVAÇÃO

GLAYCE REJANE FELIPE DA SILVA LAVNCHICHA

O TRABALHO E A SAÚDE DOS PESQUISADORES EM UMA EMPRESA DE
PESQUISA: UMA LEITURA PSICODINÂMICA

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, pela seguinte Banca Examinadora:

Profª Drª Kátia Barbosa Macêdo

Membro Presidente – Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Profª Drª Janine Kieling Monteiro

Membro Convidado Externo – Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Prof. Dr. Fábio Jesus Miranda

Membro Convidado Interno - Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Prof. Drª Vannúzia Leal Andrade Peres

Membro Convidado Suplente - Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Goiânia, 03 de junho de 2015

Dedico este trabalho a minha amada mãe, Maria Felipe, que abrilhanta todos os dias da minha vida com seu imenso amor e aos meus queridos filhos Heitor Felipe e Bernardo Felipe que enchem de alegria o meu ser.

AGRADECIMENTOS

Ao pai de todas as criaturas e coisas, Deus, por ser sempre tão bom para mim, me protegendo, me guardando, me fortalecendo e me erguendo nos momentos difíceis. A Ele agradeço pelo dom da vida e por me agraciar, entre tantas outras benéficas, pela mãe e família que tenho.

À minha amada e querida mãe, Maria Felipe, amiga fiel, companheira devota em todos os momentos de minha vida, mãe incansável para garantir a felicidade dos filhos e netos, exemplo de pessoa de quem me orgulho muito. Tantas conversas, desejos, dificuldades e conquistas compartilhadas e comemoradas. Obrigada, mãe, por me permitir nascer em seu ventre!

Ao meu pai, João Bosco Moura, que me estimulou e me apoiou em todas as minhas escolhas, tanto pessoais quanto profissionais, de quem reconheço o esforço incomensurável para nos assistir. Ao meu querido irmão Eder Felipe e à minha sempre benevolente tia e madrinha, minha segunda mãe, Rosa Felipe Cascaes, pelo apoio incondicional, meus sinceros agradecimentos.

Ao meu marido Roland Cavadas, aquele por quem me encantei à primeira vista, “meu ala” de tantos dias e noites de alegria, de aborrecimentos, de estudos e de felicidades, que me apoia nos meus projetos de vida e, principalmente, no mais especial de todos os projetos, o de ser mãe. Companheiro com quem me vejo conversando pelo resto de minha vida.

Ao meu primogênito Heitor Felipe e ao meu caçula Bernardo Felipe que sentiram a minha ausência por vários momentos e me lembravam constantemente de um dos segredos mais fascinantes da vida, o amor.

Aos meus familiares, tão marcantes em minha vida, Geraldo Moura Cascaes (meu adorável guerreiro), Raimunda Moura (minha meiga tia), Elaine Cristina Silva (linda amiga prima), Sônia Andréa Moura (querida prima de várias histórias), Sheila Santos Silva (prima amada, a mais conquistadora e fiel de todos), Renata Moraes Silva (prima querida e impulsiva), Bruna Luz Maciel (formosa e promissora prima), Regina Cascaes

(prima que me ajudou na reta final desta dissertação) e todos os outros que contribuíram para esta alegria, agradeço.

A todos os meus familiares do Rio de Janeiro, em especial, à Maria Cavadas, ao Mário Lavanchicha e à encantadora Ruth Cavadas, pela dedicação e carinho que me disponibilizam, todos incansáveis no ofício de me fazer sorrir e ser feliz.

À sempre doce e forte Jandete Falcão, à Livia Holanda nossa querida psicóloga, ao admirável Aldecy Moraes, à talentosa Swellen Pires e à Chefia que possibilitou a realização desta pesquisa. Ao Ângelo Cordeiro, amigo de vários turbilhões, à Liza Castelo Branco, a mais amável de todas, e à perspicaz Carolina Rodrigues, pela importância dada a todas as minhas necessidades, angústias e conquistas.

À minha orientadora Kátia Barbosa Macêdo, que com sua metodologia de ensino e exigência habitual contribuiu para finalizar este estudo. Obrigada, professora, por dedicar atenção ao meu desenvolvimento. À Alessandra Fleury, que com seu sorriso e receptividade me fez sentir bem, e ao Edward Guimarães Junior, que foi fundamental na coleta de dados, ambos colegas do grupo de pesquisa.

Às colegas de curso, Lila Ramos Carvalho, sinônimo de determinação e bondade que com sua serenidade e simpatia me acolheu em Goiânia, e à mais barulhenta de todas, Hécia Daniel da Silva, que com sua energia e força me ajudou a caminhar e me fez, por muitas vezes, sorrir.

À Banca de Qualificação, formada pelas professoras Kátia Barbosa Macêdo (orientadora), Vannúzia Leal Peres de Andrade e Lenise Borges, pelas pertinentes colaborações.

À Textual Assessoria, de Porto Alegre/RS, nas pessoas da profa. Noili Demaman e da Sra. Alana Fries, pela competência técnica, agilidade e, sobretudo, humanidade que me dedicaram no árduo trabalho de normalização e revisão da dissertação.

À Martha Diniz, secretária do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da PUC-Goiás que, com sua humanidade e competência, me possibilitou vivências de prazer na academia.

A todos os trabalhadores da empresa pesquisada, em especial, aos participantes da pesquisa, que muito se doaram, não somente para a conclusão desta dissertação,

mas por contribuírem com a melhoria da qualidade de vida e saúde do trabalhador.
Obrigado por cada momento que me dedicaram.

Por fim, agradeço a todos que conviveram comigo e àqueles que continuarão a conviver e que decerto transformam a minha realidade.

“Ontem quando o G1 chegou, eu... eu fiquei muito chocada com a REAÇÃO DELE! Eu achei que ele não ia ficar! Depois, eu fiquei muito sensibilizada... Depois que a gente foi embora e que ele me parou no carro e me disse desculpe, eu NUNCA.... Imaginei.... Eu não sabia que vocês estavam sofrendo tanto! É... eu acho que a gente se aproximou mesmo desse sofrimento porque logo de cara a gente se identificou na dor!”

(D1 - Participante da pesquisa)

RESUMO

O trabalho é um elemento central na construção da saúde do trabalhador e para a constituição da identidade do sujeito. De posse desse entendimento, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, esta pesquisa, que é um estudo de caso de caráter descritivo e exploratório, buscou investigar o impacto do trabalho na saúde dos trabalhadores em uma organização de pesquisa. Apresenta como objetivos específicos: descrever a organização do trabalho da empresa pesquisada; identificar as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores; identificar as estratégias de enfrentamento dos trabalhadores para suportar as adversidades do ambiente de trabalho. Esses objetivos foram estabelecidos para responder à seguinte problemática: Qual o impacto da organização do trabalho na saúde de pesquisadores em uma empresa de pesquisa? O estudo se desenvolveu em uma empresa de pesquisa, com sete pesquisadores. Para coleta de dados, realizou-se análise documental e espaço de discussão coletiva. Os dados coletados foram submetidos à Análise Clínica do Trabalho. Como resultados, destacam-se: 1) a organização pesquisada mantém as mesmas características das demais organizações públicas, como: apego às regras e rotinas, super valorização da hierarquia, paternalismo nas relações, apego ao poder, dentre outras; 2) há um distanciamento entre o prescrito e o real, posto que pela prescrição, há um discurso oficial de equidade de condições de trabalho para todos, mas o que se evidencia são práticas discriminatórias; 3) pressão por resultados, exploração do sofrimento dos trabalhadores pela organização do trabalho, desejo de ser reconhecido, excesso de burocracia, foram alguns dos aspectos evidenciados nesta pesquisa que representam a dinâmica do sofrimento dos pesquisadores; 4) a condição de sofrimento desses trabalhadores e a forma pela qual a organização do trabalho retroalimenta o sofrimento foi notável em várias falas por diversos momentos; 5) o sofrimento em suas diversas facetas advém, basicamente, da falta de reconhecimento; 6) os pesquisadores sinalizam uma insuficiência nas formas de cooperação entre os setores e os pares, o individualismo e a competição atrapalham a construção de vínculos de confiança, solidariedade e cooperação; 7) a inobservância da norma e a prática de atividades fora da empresa são algumas formas de enfrentamento em face das dificuldades e do sofrimento advindos do trabalho. Para finalizar, são apresentadas as considerações sobre as limitações e contribuições do estudo, assim como as perspectivas de pesquisa para aprofundamento das questões apontadas neste estudo.

Palavras-chave: Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Saúde, Vivências de prazer e Sofrimento.

ABSTRACT

Work is a central element in the construction of workers' health and for the psychic constitution of the subject. Armed with this understanding, in the light of the psychodynamics of work, this exploratory descriptive case study investigates the impact of work on workers' health in a research organization. It presents the following specific objectives: to describe the work organization of the company researched; to identify the workers' experiences of pleasure and suffering; to identify the workers' coping strategies to withstand the rigors of the workplace. These objectives were established to address the following issues: What is the impact of work organization in researchers' health in a research company? The study was developed in a research company, with seven researchers. Data collection was held on document analysis and space of collective discussion. The data collected were submitted to Clinic Analysis of Labor. These results stand out: 1) the organization researched maintains the same basic features of other public organizations, such as attachment to rules and routines, hierarchy overrating, paternalism in relations, addiction to power, among others; 2) there is a gap between the regulated and the real since, by prescription, there is an official discourse of equal employment conditions for everyone, but discriminatory practices are evident; 3) a pressure for results, the exploitation of workers' suffering by the organization of work, the desire to be recognized, and an excessive bureaucracy were some of the aspects highlighted in this study which represent the dynamics of the suffering of researchers; 4) the condition of suffering of these workers and the way in which the organization of work feeds back the suffering was remarkable on several lines for several times; 5) suffering in its many facets comes basically from the lack of recognition; 6) the researchers point out a failure in the forms of cooperation between sectors and peers, individualism and competition hinder the building of bonds of trust, solidarity and cooperation; 7) failure to comply with the standard and the practice of activities not related to the company are some ways of coping with the difficulties and suffering arising from work. Finally, considerations about the limitations and contributions of the study are presented, as well as research prospects to deepen the issues raised in this study.

Keywords: Psychodynamics and Clinic of Labour, Health, Life experiences of pleasure and suffering.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 - Contexto do Trabalho..... | 30 |
| Figura 2 - Esquema das Relações de Trabalho | 39 |
| Figura 3 - Constituintes da Mobilização Subjetiva | 42 |
| Figura 4 - Tipos de Sofrimento | 46 |
| Figura 5 - Categorias de Análise da Psicodinâmica do Trabalho | 78 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|-----|
| Quadro 1 - Organização do Trabalho..... | 32 |
| Quadro 2- Condições que favorecem vivências de prazer no trabalho | 43 |
| Quadro 3 - Tipos de Estratégias de Enfrentamento Individuais | 51 |
| Quadro 4 - Tipos de Estratégias de Enfrentamento Coletivas..... | 52 |
| Quadro 5 - Estudos Recentes em Psicodinâmica do Trabalho no Brasil | 64 |
| Quadro 6 - Característica da Organização do Trabalho e Vivências de Sofrimento e Prazer..... | 115 |
| Quadro 7 - Estudos Recentes em Psicodinâmica do Trabalho no Brasil | 121 |

LISTA DE SIGLAS

| | |
|--------|---|
| ACT | Análise Clínica do Trabalho |
| CAPES | Coordenação de Aperfeiçoamento do Ensino Superior |
| INSS | Instituto Nacional de Seguridade Social |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| OMS | Organização Mundial de Saúde |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| PCMSO | Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional |
| PDT | Psicodinâmica do Trabalho |
| PIB | Produto Interno Bruto |
| POP | Procedimento Operacional Padrão |
| PUC-GO | Pontifícia Universidade Católica de Goiás |
| QVT | Qualidade de Vida no Trabalho |
| SESMT | Serviço Especializado em Segurança e Medicina no Trabalho |
| TCLE | Termo de Consentimento Livre Esclarecido |
| UFAM | Universidade Federal do Amazonas |
| UFRGS | Universidade Federal do Rio Grande do Sul |
| UnB | Universidade de Brasília |
| USP | Universidade de São Paulo |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 15 |
| 2 A CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO: TEORIA E MÉTODO | 20 |
| 2.1 A ABORDAGEM DA PSICODINÂMICA | 20 |
| 2.2 A CENTRALIDADE DO TRABALHO..... | 24 |
| 2.3 O CONCEITO DE TRABALHO PARA A PSICODINÂMICA DO TRABALHO | 26 |
| 2.4 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO..... | 30 |
| 2.4.1 As Condições de Trabalho | 33 |
| 2.4.2 As Relações de Trabalho | 34 |
| 2.5 A MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA DO TRABALHADOR..... | 36 |
| 2.5.1 As Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho | 40 |
| 2.5.2 As Estratégias de Enfrentamento..... | 46 |
| 2.5.3 Quando as Estratégias Falham? | 52 |
| 2.6 O MÉTODO DE PESQUISA EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO | 55 |
| 2.7 BREVE PANORAMA BRASILEIRO SOBRE AS PESQUISAS EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO..... | 61 |
| 3 DELINEAMENTO METODOLÓGICO DO ESTUDO | 68 |
| 3.1 OBJETIVO GERAL | 69 |
| 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 69 |
| 3.3 PROBLEMA DE PESQUISA | 69 |
| 3.4 CAMPO DE PESQUISA..... | 69 |
| 3.5 OS PARTICIPANTES..... | 70 |
| 3.5.1 Critérios de Inclusão..... | 71 |
| 3.5.2 Critérios de Exclusão..... | 71 |
| 3.6 TÉCNICAS PARA COLETA DE DADOS..... | 72 |
| 3.7 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA | 74 |

| | |
|--|------------|
| 3.8 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS..... | 78 |
| 4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS | 80 |
| 4.1 ARTIGO 1 – “O ASSÉDIO MORAL EM UM GRUPO DE PESQUISADORES: O OLHAR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO” | 81 |
| 4.2 ARTIGO 2 – “A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO EM UMA EMPRESA DE PESQUISA: O TRABALHO QUE ADOECE?” | 108 |
| 4.3 ARTIGO 3 – “‘MATANDO VÁRIOS LEÕES POR DIA’: A MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA DE PESQUISADORES EM UMA EMPRESA DE PESQUISA” | 144 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 172 |
| REFERÊNCIAS | 177 |
| APÊNDICE A – ARTICLE 3 – “‘KILLING MANY LIONS A DAY’: A SUBJECTIVE MOBILIZATION OF RESEARCHERS IN A RESEARCH COMPANY” | 198 |
| APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO ENTREVISTADO | 224 |
| APÊNDICE C – TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA GRAVAÇÃO DAS ENTREVISTAS DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO ENTREVISTADO | 225 |
| APÊNDICE D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO (TCLE) | 226 |

1 INTRODUÇÃO

No contexto contemporâneo, pode-se afirmar que houve algumas melhorias na organização do trabalho, como redução da jornada de trabalho, legislação de saúde e segurança no trabalho, salário mínimo, direito a paralisação e greve, etc. Mas, houve também, conforme Dejours e Bègue (2010), retrocessos, como intensificação do trabalho, competitividade acirrada, exigência por alto grau de qualificação, ambientes de trabalho insalubres, aumento dos casos de assédio moral e suicídios no trabalho.

No cenário atual do modo de produção capitalista, de reestruturação produtiva¹ (BARROS; SILVA; RODRIGUES, 2010), o trabalhador “precisa” se adequar aos ditames da organização do trabalho, comprometendo projetos pessoais, familiares, carreira, enfim, trazendo reflexos geralmente negativos à vida cotidiana (CARRETEIRO; BARROS, 2011).

Em função desse conceito, Castel (1998) explica que o trabalhador está inserido em um contexto social mais amplo. A representação que esse trabalho tem socialmente causa impacto na vida e no bem-estar desse trabalhador, podendo levar a situações de maior ou menor desgaste, afetando a saúde do trabalhador. Então, pode-se afirmar que as condições laborais interferem na saúde do trabalhador, podendo causar doenças, dificultar a qualidade de vida e até ocasionar a morte de trabalhadores.

Muitos trabalhadores, nessa conjuntura, são submetidos às condições de trabalho que impactam em sua saúde e bem-estar físico, social e emocional (ASSUNÇÃO, LIMA 2002; DALDON, 2012; DEJOURS, 1992, 2010; MACÊDO, 2010; PIRES, 2011; ROSSI, 2008), levando-os a estados de adoecimento e até de suicídio. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, é crescente o número de registros de doenças e mortes relacionadas ao trabalho, inclusive, de doenças mentais (OIT, 2013).

Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1977) destacam que, frequentemente, as doenças originadas no trabalho são percebidas em estágios avançados, provavelmente porque muitas delas, sobretudo em suas fases iniciais, apresentam sintomatologia

¹ “A reestruturação produtiva traz uma nova forma de regulamentação do trabalho, que tem como uma das características principais as tecnologias de capital-intensiva e poupadora de mão-de-obra, que acarreta reflexos arrasadores para a classe trabalhadora como a insegurança no mercado de trabalho, já que este modo de produção destrói o emprego em plena expansão, (...) e amplia a desigualdade entre os desempregados, já que reduz benefícios sociais, fortalecendo a não-estabilidade e a subcontratação ou trabalho temporário, orientados pelo projeto neoliberal (BARROS et al., 2010, p. 8).”

comum a outras patologias, dificultando, portanto, a identificação dos processos que as geraram, que geralmente são bem mais amplos que a mera exposição a um agente exclusivo.

Com bases em dados da Organização Mundial da Saúde, Vieira e Goulart (2012) enfatizam que os maiores desafios do trabalhador (agora e no futuro) são problemas de saúde ocupacional ligados às novas tecnologias de informação e automação, novas substâncias químicas e energias físicas, risco de saúde associados a novas tecnologias, envelhecimento da população trabalhadora, saúde mental dos desempregados, problemas relacionados à crescente mobilidade dos trabalhadores e ocorrência de novas doenças ocupacionais.

Os órgãos de saúde internacionais e nacionais demonstram, por meio de dados, a importância de ações preventivas e de tratamento para as doenças da mente. As estimativas em médio e em longo prazo não são otimistas e produzem reflexões acerca da política e das práticas de saúde mental, inclusive no que tange a classe operária –classe que-vive-do-trabalho – que nas últimas décadas vem sofrendo os reflexos de modelos de gestão desumanizados, tanto em termos físicos, como já ocorria há tempos, quanto em termos psíquicos.

Para entender como os trabalhadores reagem a essas pressões e para identificar as principais consequências para sua saúde, a abordagem teórico-metodológica adotada neste estudo será a Psicodinâmica do Trabalho de Dejours (1994), que considera o trabalho como aspecto central na constituição psíquica do sujeito (trabalhador).

Para Merlo e Mendes (2009), a pesquisa em psicodinâmica do trabalho pode desvelar aspectos invisíveis do trabalho, relatando particularidades da organização do trabalho, as vivências de prazer-sofrimento, as estratégias de mediação do sofrimento e identificando possíveis riscos e danos à saúde mental dos trabalhadores.

A Psicodinâmica do Trabalho (PDT), então, conduz ao entendimento da saúde como integridade física, psíquica e social, resultante do uso de estratégias de mediação do sofrimento e ressignificação e mudança das adversidades e contradições presentes no contexto de trabalho (SILVA; FREITAS, 2012). Nesse sentido, este estudo pretende pesquisar o impacto do trabalho na saúde dos trabalhadores de uma empresa de pesquisa, a partir da Psicodinâmica do Trabalho.

A abordagem dejouriana busca compreender a dinâmica das relações estabelecidas no coletivo de trabalhadores por meio da escuta da fala dos trabalhadores. Por meio do estabelecimento do espaço coletivo de discussão, o método proposto permite descrever os processos subjetivos individuais e as estratégias coletivas mobilizadoras desenvolvidas frente às pressões e constrangimentos impostos pela organização do trabalho.

Com efeito, Dejours (2004) salienta que o trabalho é um elemento paradoxal para o ser humano, uma vez que, além de gerar prazer e realização, também é fonte de sofrimento, podendo, assim, levar ao adoecimento. Para Dejours (1992), Lancman e Uchida (2003), há um nexo causal, historicamente estabelecido entre o trabalho e o sofrimento físico, em que o corpo é um depositário de doenças, provocadas pelas más condições na execução desse mesmo trabalho. Assim, no ambiente laboral, algumas pessoas sofrem com exigências e pressões cada vez maiores por parte dos gestores e da organização do trabalho.

A motivação para o desenvolvimento desta pesquisa surgiu a partir da experiência profissional da pesquisadora com as questões de qualidade de vida no trabalho e saúde do trabalhador em uma organização de pesquisa, assim como os inúmeros questionamentos sobre os fatores geradores de saúde e adoecimento no trabalho. Em resumo, o interesse por este tema pode ser justificado em função dos diversos impactos que as organizações do trabalho e os modelos de gestão contemporâneos têm exercido sobre a saúde dos trabalhadores.

Estudos (AGUIAR, 2013; AMAZARRAY, 2003; CUNHA, 1999; DEJOURS, 1994; ROSSI, 2008; TRAESEL, 2007; WERLANG, 2013) sobre a relação entre saúde e trabalho têm demonstrado que o aparecimento de diversas doenças (gastrointestinais, dislipidemias, alterações de pressão arterial, doenças cardiovasculares, doenças osteomusculares e doenças mentais) está relacionado com o grau de controle do trabalhador pela organização de trabalho. Algumas dessas patologias são recorrentes em determinados trabalhadores da empresa pesquisada, conforme dados do Relatório Anual do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional/SRH (BRASIL, 2013).

O ambiente de trabalho, com suas estruturas hierárquicas, com os modelos de avaliação de desempenho profissional, com suas pressões por produtividades e

qualificação, é espaço propício para o desencadeamento de sofrimento, podendo levar o trabalhador a quadros de adoecimento. Portanto, investigar o impacto do trabalho a partir das vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores pode levantar dados para a análise da saúde destes, desvelando o real do trabalho que tanto gera prazer quanto sofrimento e, por conseguinte, saúde e adoecimento. Assim, o debate em si já contém grande importância pelo fato de ser posto.

Após levantamento dos estudos pautados em PDT, observa-se que diversas categorias profissionais foram objeto de investigação dessas pesquisas: bancários (ROSSI, 2008; SANTOS, 2013); profissionais de enfermagem (TRAESEL, 2007; MARTINS, 2008; BECK, 2010; ZAGO, 2011; CATALAN, 2012); educadores sociais (BOTTEGA, 2009; LIMA, 2011); artistas teatrais (PIRES, 2011); docentes (CZEKSTER, 2007; MORAES, 2012; FLEURY, 2013); empreendedores (GUIMARÃES, 2012); bailarinos (SEGNINI, 2010); catadores de material reciclável (MEDEIROS, MACÊDO, 2007; SOUZA, 2007); escritores literários (FERREIRA, 2011; BUENO, 2012), dentre outras. Todavia, encontrou-se apenas um registro de estudo em psicodinâmica com trabalhadores de empresa de pesquisa (CÂMARA, 2007), o qual apresentava uma análise comparativa entre as carreiras de pesquisa e de suporte à pesquisa. Portanto, o estudo aqui proposto se diferencia das demais pesquisas realizadas em PDT no contexto brasileiro, por analisar um coletivo de trabalho ainda pouco explorado.

Pretende-se, dessa forma, contribuir para o debate teórico e prático sobre as relações de trabalho nas organizações. Optou-se ainda por desenvolver o estudo de caso em uma empresa de pesquisa porque organizações como estas geram impactos em dimensões econômicas, sociais e ambientais. No caso particular dessa organização de pesquisa com foco em ciência e tecnologia da região norte do Brasil, pode-se, em última análise, trazer contribuições para o avanço das pesquisas naquela área porque a saúde do trabalhador é fundamental para o desenvolvimento do trabalho com qualidade. Assim, o contexto se mostra inovador ao apresentar diferenciada contribuição ao estudo da psicodinâmica do trabalho, buscando avançar de forma significativa na investigação do sofrimento de uma categoria profissional pouco explorada nas pesquisas de PDT.

O presente estudo teve como objetivo geral investigar o impacto da organização do trabalho na saúde dos pesquisadores de uma empresa de pesquisa, a partir da

psicodinâmica do trabalho. Apresentou como objetivos específicos: descrever a organização do trabalho da empresa pesquisada; identificar as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores; identificar as estratégias de enfrentamento dos trabalhadores para suportar o sofrimento advindo do trabalho e identificar as principais patologias que acometem os pesquisadores da empresa pesquisada.

Este estudo está organizado em duas partes, descritas sucintamente a seguir. A primeira parte contém dois capítulos, sendo que o primeiro apresenta a teoria e método da abordagem Psicodinâmica do Trabalho que fundamenta este estudo e suas categorias de análise, traz a definição de trabalho como constituinte da subjetividade do sujeito, apresenta reflexões sobre a organização do trabalho sobre a mobilização subjetiva, descreve as etapas do método de pesquisa em psicodinâmica e um breve panorama brasileiro sobre pesquisas em PDT. Todo o processo de coleta, tratamento e análise dos dados, assim como aspectos gerais da organização pesquisada e o perfil dos participantes são descritos no capítulo dois.

A segunda parte apresenta os resultados da pesquisa estruturados em formato de três artigos científicos. O primeiro se intitula “O assédio moral em um grupo de pesquisadores: o olhar da psicodinâmica do trabalho” e aborda as vivências de sofrimento dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho e suas correlações com a prática de assédio moral. O segundo artigo, “A organização do trabalho em uma empresa de pesquisa: o trabalho que adocece?”, descreve e analisa aspectos da organização de trabalho e como estes atuam no funcionamento psíquico desses trabalhadores. O terceiro artigo discute as formas de engajamento subjetivo dos trabalhadores frente às dificuldades e constrangimentos oriundos do trabalho: “Matando vários leões por dia’: a mobilização subjetiva de pesquisadores em uma empresa de pesquisa”. Como foi submetido à Business Management Review (BMR), este artigo também se encontra no idioma inglês, “Killing many lions a day’: the subjective mobilization of researchers in a research company” (Apêndice A).

Por fim, apresentam-se as considerações finais sobre os objetivos propostos, limitações e contribuições do estudo, assim como as perspectivas de pesquisa para aprofundamento das questões apontadas neste estudo.

2 A CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO: TEORIA E MÉTODO

Embora o processo de saúde e adoecimento do trabalhador não seja determinado somente pelo ambiente de trabalho, não há como negar os efeitos do trabalho na saúde do trabalhador, quer seja por exposição a fatores físicos e químicos quer seja por questões morais. Por essa razão, pode-se afirmar que o contexto de trabalho é fonte de adoecimento.

A saúde do trabalhador é um tema recorrente na investigação de diferentes abordagens que estudam o trabalho e suas relações com a saúde do trabalhador, como a epidemiologia, a ergonomia e a psicodinâmica do trabalho e, de acordo com Mendes e Morrone (2012), é possível a interface entre elas. Essas autoras acrescentam que a realização, por exemplo, de pesquisas com grandes populações (estudos epidemiológicos) para levantamento de riscos de adoecimento e estudo do sofrimento humano de forma integrada (uma análise entre o físico, o psíquico e o social) fornece subsídios para uma compreensão mais amplificada do ser humano.

Tendo como ponto de partida a centralidade do trabalho na constituição da identidade do sujeito e as particularidades de uma empresa de pesquisa, para este estudo, o construto teórico-metodológico adotado foi a Psicodinâmica do Trabalho, apresentado a seguir.

2.1 A ABORDAGEM DA PSICODINÂMICA

A Psicodinâmica do Trabalho foi inaugurada como disciplina na década de 1980, com registro de origem na França, e tem em Dejours seu fundador. Christopher Dejours é médico francês, professor do *Conservatoire National des Arts et Métiers* em Paris e coordenador do Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação. Dejours se apoia na psicanálise, na ergonomia e nos estudos psicossomáticos, para investigar a vida psíquica do trabalhador, com destaque para o sofrimento psíquico e as estratégias de enfrentamento usadas pelos trabalhadores para transformar esse sofrimento em fonte de prazer (BUENO; MACÊDO, 2012). Silva (2010) acrescenta que a abordagem psicodinâmica do trabalho fundamenta-se nos princípios da psicanálise, e também nas

ideias de Habermas (1989), especialmente sobre a importância da ação comunicativa na construção da emancipação humana.

Muller (2012) ressalta ainda a contribuição da ergonomia para a psicodinâmica, ao ressaltar que a elaboração dos conceitos de trabalho real e trabalho prescrito, que pressupõe certa engenhosidade do trabalhador e o uso do corpo e da mente para enfrentar o real trabalho, são oriundos da ergonomia.

A Psicodinâmica do Trabalho, conforme Dejours (1992,2004), estuda as vivências dos trabalhadores e suas experiências no cotidiano do trabalho, focando no estudo da normalidade e não da patologia. O objetivo é compreender como os trabalhadores conseguem manter certo equilíbrio psíquico mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturadas.

O percurso histórico da Psicodinâmica do Trabalho, segundo Mendes (2007a) pode ser dividido em três etapas: A primeira, em 1980, focava o estudo do sofrimento a partir do confronto com a organização do trabalho, bem como o conhecimento das estratégias defensivas individuais e coletivas que os trabalhadores utilizavam para lidar com o sofrimento.

Na segunda etapa, no início da década de 1990, o foco era o trabalho real e concreto como constituinte da identidade do trabalhador; o estudo da dinâmica do reconhecimento e de seu papel sobre as vivências de prazer e de sofrimento. Já a terceira etapa, que se iniciou no final da década de 1990, conforme Mendes (2007), caracteriza a consolidação e propagação da psicodinâmica como abordagem científica capaz de explicar os efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação, as patologias sociopsíquicas e a saúde dos trabalhadores.

Na década de 1980, segundo Muller (2012), as pesquisas de Dejours se desenvolveram a partir da lógica da psicopatologia do trabalho. Todavia, no decorrer dos seus estudos, esse autor trouxe contribuições que possibilitaram novos entendimentos sobre sofrimento e prazer no trabalho. Neste sentido, destaca a teoria psicanalítica do sujeito, colocando em xeque a separação entre normalidade e patologia, e traz a noção de defesa contra o sofrimento, que se torna uma das investigações centrais da Psicodinâmica do Trabalho.

Em síntese, ao longo de seu percurso teórico, inicialmente o estudo voltava-se para as doenças relacionadas ao trabalho e posteriormente o foco era a normalidade, por meio dos mecanismos de defesa que permitem que os trabalhadores não adoçam, a despeito das condições adversas à saúde provocadas pela organização do trabalho. Assim, passou da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. Em uma terceira fase, a teoria direcionou seu olhar ao estudo das patologias sociais resultantes das novas formas de gestão da organização do trabalho (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010).

Abordagem Psicodinâmica, nas palavras de Assis e Macêdo (2008), é um termo proveniente da teoria psicanalítica e refere-se ao estudo da dinâmica psicoafetiva gerada pela evolução dos conflitos inter e intrassubjetivos. Dessa forma, a psicodinâmica se opõe à metapsicologia, que estuda os processos, as estruturas e os equilíbrios das forças na esfera abstrata dos mecanismos, das instâncias ou tópicos do aparelho psíquico e da economia das pulsões.

Facas (2009) destaca que a Psicodinâmica do Trabalho tem como seu campo o conteúdo, a significação e a forma de prazer e sofrimento, privilegiando a investigação no nível infrapatológico ou pré-patológico. A análise das estratégias de mediação do sofrimento utilizadas pelos trabalhadores em busca da saúde, considerando a subjetividade no trabalho como resultante da interação entre o sujeito e as dimensões do contexto de produção de bens e serviço, é objeto de estudo da Psicodinâmica. Em resumo, a enquete em Psicodinâmica do Trabalho não visa transformar o trabalho, mas modificar a relação subjetiva do trabalhador com o trabalho (MOLINIER, 2001).

As premissas da Psicodinâmica do Trabalho estão centradas nas possibilidades do desenvolvimento dos sujeitos a partir da relação com o trabalho. Para essa abordagem, de acordo com Uchida et al (2011), é preciso considerar que não existe um sujeito isolado, ele existe e se constitui numa relação intersubjetiva na qual o trabalho é elemento indissociável.

Para Bueno e Macêdo (2012), a Psicodinâmica do Trabalho possibilita uma compreensão adequada da subjetividade no trabalho. Essa abordagem tem provocado novas reflexões e interpretações ao estudo do mundo trabalho, uma vez que analisa

aspectos subjetivos² e intersubjetivos³ de maneira mais completa que outras abordagens.

O objetivo da Psicodinâmica do Trabalho configura-se na tentativa de transformar situações desfavoráveis em um movimento de busca de prazer. Enfatiza que não há um sujeito que trabalhe separado do sujeito que vive socialmente, isto é, o ser humano é um ser biopsicossocial que dedica a maior parte de sua vida ao trabalho e se constitui por meio dele.

Segundo Uchida et al (2011), ao focar o trabalhador, a Psicodinâmica do Trabalho não propõe sua individualização ou seu isolamento, numa relação entre seus desejos e conflitos com a produção, mas o contrário. A Psicodinâmica do Trabalho não apenas em seus fundamentos teóricos; sobretudo em suas propostas de ação, foca a importância do outro, do coletivo, que é questão central. Essa definição de Psicodinâmica do Trabalho possibilita sua utilização técnica em todos os campos em que esteja envolvido o relacionamento humano e a busca de qualquer modalidade de compreensão ou de diagnóstico e tratamento interligado às consequências desse relacionamento (RIBEIRO, 2010).

Outro aspecto dessa abordagem é destacado por Macêdo (2010), ao mencionar que a Psicodinâmica do Trabalho apresenta caráter multidisciplinar, uma vez que integra conceitos da Medicina do Trabalho, da Ergonomia e da Psicologia. Essa multidisciplinaridade faz-se essencial para o contexto em que se insere o trabalho dentro das empresas, pois esta é uma abordagem que irá revelar questões de ordem subjetivas relativas ao trabalho e ao trabalhador.

Essa abordagem ganhou ressonância em vários países, como França, Canadá, Portugal e Brasil, provavelmente por se direcionar à análise crítica da relação entre homem e trabalho. Prova disso é o interesse de pesquisadores no Brasil e no exterior por essa disciplina, conforme afirmam Bueno e Macêdo (2012).

Para esses autores, as obras resultantes de pesquisas empíricas de Dejours têm corroborado substancialmente para validar pesquisas no campo da saúde do trabalhador. Bueno e Macêdo (2012) citam pesquisas pioneiras no Brasil, da década de

² Refere-se ao sujeito singular, particular (MARTINS, 2012, p. 433).

³ Diz respeito ao outro, à alteridade, ao “não eu” (MARTINS, 2012, p. 432).

1990, dos professores: Dr^a Ana Magnólia Bezerra Mendes, da Universidade de Brasília; Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Dr^a Kátia Barbosa Macêdo, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Dr. Laerte Idal Sznelwar, da Universidade de São Paulo; Dr^a Rosângela Dutra Moraes, da Universidade Federal do Amazonas; Dr^a Selma Lancman, da Universidade de São Paulo; Dr. Seiji Uchida da Universidade de São Paulo; dentre outros.

Medeiros (2012) acrescenta que, para a Psicodinâmica do Trabalho, a análise do trabalho pode contribuir para a prevenção de adoecimentos por meio da identificação de fatores e mecanismos que colocam em risco a saúde dos sujeitos. É uma forma de luta contra a desestabilização do coletivo de trabalho causado pelo individualismo, pela perda de confiança, pela competição e pela falta de solidariedade e de ética. Assim, é uma proposta de mudança que nasce na teoria e se completa com a ação dos sujeitos envolvidos.

2.2 A CENTRALIDADE DO TRABALHO

Almeida (2006), em sua dissertação de mestrado sobre prazer e sofrimento no trabalho, assim como outros autores (CUNHA, 1999; BARBARINE, 2001; BOTTEGA, 2009; MULLER, 2012; AMAZARRAY, 2013), traz uma discussão inicial sobre a centralidade do trabalho para a vida da pessoa. Baseando-se em Claus Offe e Dominique Medà, Almeida (2006) apresenta reflexões que questionam tal centralidade: devido às mudanças na forma do trabalho (rotatividade, flexibilidade, terceirização), o trabalho ainda é um elemento constituinte da subjetividade? O trabalho ainda é uma fonte de prazer e sofrimento mesmo quando considerado como emprego por remuneração (trabalho assalariado)? Diante da exclusão social advinda pelo trabalho, o papel deste ainda pode ser entendido como elemento de coesão social?

Barbarine (2001), por sua vez, destaca que as teses que defendem a não centralidade do trabalho se respaldam no argumento de que, considerando que o trabalho é uma atividade exercida geralmente por necessidade e não por prazer (ou raramente por prazer), tornando-se muitas das vezes uma carga penosa, a sua extinção

do trabalho poderia representar uma forma de liberação dos trabalhadores para o exercício da cidadania fundamentada no convívio social com menos sofrimento.

Por outro lado, autores como Dejours (2007), Lancman e Sznelwar (2004), Castel (1998), Mendes (2011), Diniz e Goes (2012) contestam a negação da centralidade do trabalho. Segundo Antunes (1995), ao menos para aqueles países onde a produção de mercadorias continua a organizar a vida social e garantir a sobrevivência da “classe-que-vive-do-trabalho”, como o Brasil, em sua dimensão abstrata, “o trabalho permanece central”. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentidos fora do trabalho (ANTUNES, 2000). Cabe destacar, que:

[...] as características apresentadas da pós-modernidade e da acumulação flexível do capital, bem como suas consequências, trazem uma nova leitura sobre qual o papel do trabalho na sociedade. A lógica do capital vincula o trabalho à inserção do sujeito na sociedade de consumo – você trabalha você ganha, você compra. Se o sujeito não ganha para consumir, é excluído. Essa lógica perversa da acumulação exagerada, do produtivismo, distorce o sentido do trabalho, tornando-o algo instrumental, que dá status e se expressa pelo poder de consumo (FACAS, 2013, p. 14).

A compreensão sobre a centralidade do trabalho para a abordagem teórica utilizada na presente dissertação não diz respeito a essa racionalização instrumental do papel do trabalho. Para a Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho é central do ponto de vista psicológico para o indivíduo (FACAS, 2013).

A esse respeito, Lancman e Sznelwar (2004) discorrem sobre o trabalho na vida da pessoa adulta aparecer como mediador central na construção, desenvolvimento, complementação da identidade e da constituição da vida psíquica da pessoa, apontando a relevância do trabalho como maior fator de sentido para a integração social.

O trabalho é muito mais do que o ato de vender a própria força em busca de remuneração. Tem importante função psíquica. Ele é um dos grandes alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados, sendo espaço relevante da vida social, bem como do desenvolvimento e da realização profissional (DINIZ; GOES, 2012).

Sobre o fim da centralidade do trabalho para o sujeito, Nardi (2004) afirma que o trabalho continua sendo um elemento estruturador das relações sociais, das formas de vida, de interação social, de identidade⁴, subjetividade⁵ e campos de experiências.

Como referencial social, o trabalho, conforme Bottega (2009), tem sido questionado, ressignificado, criticado por muitos teóricos. Alguns colocam em xeque ou negam a centralidade do trabalho, mas o que se tem visto é o aumento da sua exploração. O trabalho influencia, direta ou indiretamente, toda a sociedade, o trabalhador (empregado ou sem emprego) e suas famílias, e influencia subjetivamente o trabalhador.

Dejours (1999), por sua vez, afirma a centralidade do trabalho na vida do sujeito⁶, postulando uma continuidade entre o funcionamento psíquico no trabalho e fora dele; “a relação subjetiva com o trabalho leva seus tentáculos para além do espaço da fábrica ou do escritório, e coloniza profundamente o espaço fora do trabalho. A separação clássica em dentro do trabalho e fora do trabalho não tem sentido em sociologia do trabalho, assim como em psicodinâmica do trabalho”.

A intenção aqui é somente indicar que há controvérsias sobre o trabalho enquanto categoria central para a constituição do sujeito. Mas, para esta dissertação, com base na psicodinâmica do trabalho, uma das premissas fundamentais é a centralidade do trabalho para o trabalhador.

2.3 O CONCEITO DE TRABALHO PARA A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

⁴ O conceito de identidade é impreciso e polissêmico. A identidade é construída na relação com o outro, no processo de alteridade. O conceito de identidade compartilha pressupostos advindos da Psicanálise e da Teoria Crítica. A identidade é unidade entre objetividade e subjetividade (MACÊDO; HELOANI, 2013, p. 222).

⁵ O termo tem origem no latim. Pode ser entendida como a experiência de si e como resultante de processos que vão além e aquém dela, contemplando as dimensões humanas. A subjetividade, invariavelmente, é intersubjetividade, pois é construída na relação com o outro, na cultura (MARTINS, 2012, p. 433).

⁶ O termo sujeito na PDT se refere a quem vivencia afetivamente a situação. Não somente o conteúdo do pensamento, mas um estado de corpo. A afetividade - entendida como o modo pelo qual o corpo vivencia o contato com o mundo - é a base da subjetividade e da constituição do sujeito. (FERREIRA, 2013, p. 453).

O trabalho é um elemento central na construção da saúde do trabalhador e para a constituição psíquica do sujeito e da sociedade à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Centralidade esta que, nas palavras de Mendes (2011), traduz-se pela capacidade do sujeito de manter a saúde por intermédio do trabalho, ou seja, pela reapropriação do poder de transformar a realidade do trabalho e reconquistar as condições favoráveis à construção da saúde. Em face disso, o trabalho, a partir do olhar da Psicodinâmica do Trabalho, é entendido como um determinante funcional, que se apresenta como um dos aspectos mais relevantes da vida, pelo significado na vida do ser humano.

Como colocam Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o trabalho não é neutro com relação à saúde das pessoas. Trabalhar pode promover o equilíbrio psíquico, a identificação com aquilo que se faz a realização de si, porque ele é um meio essencial para a busca do sentido (UCHIDA et al., 2011). Molinier e Dejours (1994) esclarecem que pela perspectiva da experiência humana, há duas vias principais para o acabamento da identidade do ser humano: de um lado a conquista da identidade no campo erótico e do amor; do outro a conquista da identidade no campo social que pode ser alcançada pelo trabalho.

Discorrendo sobre a questão da identidade do sujeito e o trabalho, Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) entendem que o trabalho não é apenas um teatro aberto ao investimento subjetivo do sujeito, mas é também um espaço de construção do sentido e, portanto, de conquista da identidade, da continuidade e da historicização do sujeito. Em função disso, a relevância do trabalho é cada vez mais expressiva para a vida das pessoas, ocupando uma posição central no mundo contemporâneo. Ao discorrer sobre o trabalho, Dejours (2011) esclarece que há discrepância entre a organização do trabalho prescrita e a organização do trabalho real a que os trabalhadores estão submetidos. E é exatamente o preenchimento dessa lacuna que gera o trabalho. Trabalhar, para esse autor, é preencher o espaço entre o prescrito e o real; “é antes de tudo fazer a experiência do real”.

Em consonância com essa ideia, Dejours (2012a) acrescenta que o trabalho, é um modo específico de engajamento da personalidade para enfrentar uma tarefa definida por constrangimento. O trabalho não se desenvolve apenas no mundo objetivo e no mundo social, mas também no mundo subjetivo. Do que preconiza esse autor,

importa destacar a diferenciação entre o trabalho prescrito e o trabalho real, que são considerados como duas dimensões que se articulam de uma forma que deve ser melhor compreendida.

O trabalho prescrito se refere ao que é esperado no âmbito de um processo de trabalho específico, com suas singularidades locais. É vinculado, de um lado, às regras e objetivos fixados pela organização do trabalho e, de outro, às condições dadas. Pode-se dizer, de forma sucinta, que indica aquilo que se deve fazer em um determinado processo de trabalho. Mas, segundo Dejours (1992), o trabalho é muito mais do que o previsto e percebido do exterior, ele é sempre distinto do planejado. Por sua vez, o real do trabalho pode ser definido como o que resiste ao conhecimento, ao saber, de modo mais geral, ao domínio.

O trabalhador, segundo Dejours (1999), conhece o real sob o efeito de surpresa desagradável (de maneira afetiva que o real do mundo se manifesta para o sujeito) porque, independente da organização do trabalho, é impossível, nas situações comuns de trabalho, cumprir os objetivos da tarefa respeitando escrupulosamente as prescrições, as instruções e os procedimentos.

Dejours (2011) afirma que o trabalhador, quando se frustra, se irrita, se sente mal, se sente perdido e confuso diante dos imprevistos, então, se dá conta da resistência do real. A experiência do real no trabalho se traduz pelo confronto com o fracasso que pode ser concernente à ordem material.

O ato de trabalhar significar viver a experiência, preencher esta ausência entre o prescrito e o efetivo. Somente com a invenção ou descoberta é que o sujeito do trabalho pode encontrar a solução para superar esse vazio entre o trabalho normativo e o efetivo. Convém destacar que a constituição do sujeito pelo trabalho passa pela implicação singular de cada um na provação de si, em que o trabalho pode constituir-se como a oportunidade de realização.

Para designar dois níveis do trabalho, Dejours (2012a) utiliza-se dos seguintes termos: *poiesis* e *arbeit*, ambos de origem germânica. O primeiro (*poiesis*) é usado para se referir ao trabalho produtivo (material). Já o termo *arbeit*, para se referir ao trabalho interno, psíquico, subjetivo, que é uma dimensão individual, particular, singular. O trabalho *poiesis* refere-se ao trabalho objetivo que pode ser objeto de validação pelo

juízo do outro. É o trabalho de produção como ação dos sujeitos sobre o mundo com vistas à sua transformação. O trabalho *poiesis* é cabível de observação. É a explicitação do resultado do trabalho e pode ser mensurável. É o trabalho que se aproxima do prescrito.

Por outro lado, o trabalho *arbeit* é aquele proporcionado pelos sonhos, não é o trabalho de produção propriamente dito, é diferente do *poiesis*, não é a atividade de produção orientada para o mundo. Trata-se de um trabalho intrassubjetivo ou intrapsíquico de si sobre si. A esse trabalho Freud denominou de “*Traumarbeit*” – trabalho dos sonhos (DEJOURS, 2012a). O trabalho *arbeit* é a criação ou invenção da solução que permite ao sujeito se sobrepujar ao obstáculo que o mundo contrapõe ao seu domínio, converte-se em exigência de trabalho psíquico interno de “desenvolvimento” de “progresso”, de “avanço”, de remanejamento da arquitetura psíquica e corporal (DEJOURS, 2012a, p. 158). Em suma, o termo *arbeit* é usado para se referir ao trabalho interno, psíquico, subjetivo que é uma dimensão irredutivelmente individual e faz referência ao trabalho real. É por meio do trabalho *arbeit* que as habilidades profissionais aparecem, e elas não podem nascer sem esta transformação de si, cuja resistência diante da experiência do fracasso é efetivamente o que há de genial. O *arbeit*, para Dejours (2012b), é a dimensão essencialmente qualitativa do trabalho.

Por tudo discutido e baseado em Dejours (2012a), delimita-se o conceito do termo trabalho para a PDT como sendo tudo aquilo que homens e mulheres realizam que vai além do normatizado e prescrito para alcançar os objetivos que são esperados. Trabalhar, portanto, é acrescentar algo de si, é mobilizar-se subjetivamente, para “solucionar” o que o previsto não deu conta.

Após apresentar o conceito de trabalho para PDT, cabe agora descrever as categorias da Psicodinâmica do Trabalho que estão organizadas em três grandes eixos: a organização do trabalho (organização do trabalho, condições do trabalho e relações de trabalho); a mobilização subjetiva (vivências de prazer e sofrimento) e estratégias de enfrentamento (individuais e coletivas).

2.4 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A partir da dimensão social do trabalho, Heloani e Lancman (2004) discutem a importância do trabalho na construção do próprio sujeito e de suas relações com a sociedade, ao considerar que o trabalho é o ponto principal da integração social. Esses autores discorrem sobre a existência de uma forte correlação entre as formas de inserção no trabalho e as formas de integração social e destacam a importância do contexto de trabalho para a vida do sujeito.

De acordo com Dejourns (2011), o contexto organizacional do trabalho (os procedimentos, as prescrições, os termos de referência, a organização prescrita, etc.) comumente agrava ou dificulta o aparecimento de parte importante do trabalho efetivo. A subjetividade não depende do trabalho para existir, mas o trabalho depende da subjetividade. Cabe, contudo, destacar que Dejourns não é contra a prescrição, mas afirma que seria mais saudável o trabalhador participar da construção dessas prescrições no contexto de trabalho e o saldo seria positivo para todos.

O contexto de trabalho, nas suas três dimensões, influencia o prazer e o sofrimento, que são constitutivos da subjetividade do trabalho. São vivências que retratam o sentido dado ao trabalho como resultante da interação entre condições subjetivas (dos sujeitos) e objetivas (da realidade do trabalho) (SILVA; FREITAS, 2012). O contexto de trabalho, conforme a Figura 1, engloba a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações de trabalho que estão integradas - como um todo sistêmico, de acordo com Dejourns, Abdoucheli e Jayet(1994) e são de grande relevância para investigar o invisível do trabalho real.

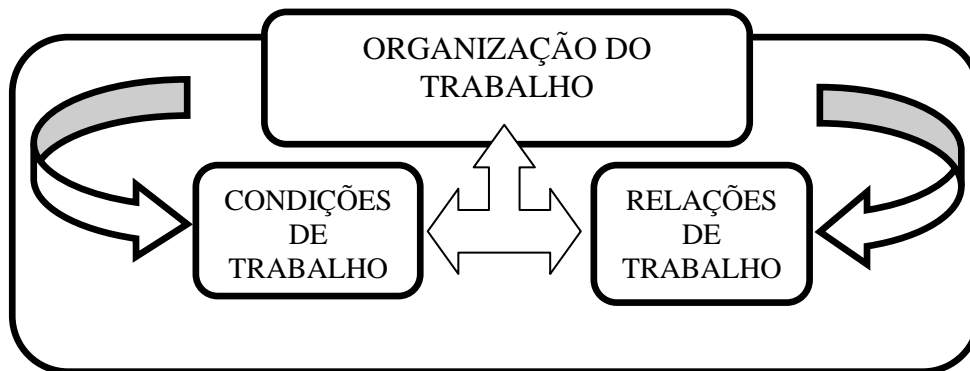


Figura 1 - Contexto do Trabalho

Fonte: Elaborada pela autora (2015), com base em Dejourns, Abdoucheli e Jayet (1994).

Para Heloani e Lancman (2004), a Psicodinâmica do Trabalho busca compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho.

Em termos de organização de trabalho, Macêdo e Mendes (2004) exemplificam que a divisão hierárquica, técnica e social do trabalho, metas, qualidade e quantidade de produção esperada; as regras formais, missão, normas, dispositivos jurídicos e procedimentos; a duração da jornada; os ritmos, prazos e tipos de pressão; os controles (como a supervisão); o conteúdo e as características das tarefas constituem a organização de trabalho.

Segundo Dejours (1999), a organização do trabalho pode ser compreendida em duas dimensões: a divisão do trabalho – forma como são concebidas e prescritas as tarefas, cadência e seu modo operatório – e a divisão dos homens – modo como as tarefas são definidas, divididas e distribuídas entre os trabalhadores (responsabilidades), bem como a forma como se opera a fiscalização, o controle, a ordem, a direção e a hierarquia (relação de poder e sistema hierárquico).

A organização também se diferencia em “organização prescrita” e “organização real”. A última evidencia o fracasso da normatização e da prescrição diante da modificação contínua da realidade, refletindo as situações imprevistas que ultrapassam o domínio técnico e científico.

| | |
|--|----------------------|
| ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO | Divisão do Trabalho |
| | Conteúdo das Tarefas |
| | Relações de Poder |

Quadro 1 - Organização do Trabalho

Fonte: Elaborado pela autora (2015), baseado em Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994).

Dejours (1999) acrescenta ainda que a organização do trabalho estabelece elementos prescritos que expressam as representações sobre a divisão do trabalho, as normas, o tempo e o controle exigido para o desempenho na tarefa; prescrição que nem sempre corresponde ao trabalho real. Essa divisão organiza subjetivamente o indivíduo por meio das suas vivências de prazer e de sofrimento, e ajuda ou atrapalha sua mobilização subjetiva, seu engajamento afetivo-emocional no compromisso com o trabalho.

Macêdo (2010) ressalta que é nas condições de trabalho que o corpo recebe impacto, uma vez que é de natureza mental a ansiedade causada pelas ameaças à integridade física. Essa ansiedade, por sua vez, irá resultar em risco para a saúde física do trabalhador.

Compartilham desta mesma compreensão Silva e Freitas (2012), ao afirmar que o conteúdo das tarefas e a maneira como o trabalho é organizado trazem, muitas das vezes, constrangimento que, além de dificultar o desempenho das atividades, cria um cenário no qual o sofrimento é também um resultado daquele trabalhar. Nas palavras de Dejours (2010), a organização não só é objeto de idealização como também de identificação do sujeito, que precisa da organização enquanto fonte de identidade.

Dessa forma, convém insistir que a organização do trabalho com todas as suas intensificações, contradições, constrangimentos e conflitos gera uma série de dilemas para o trabalhador, tais como: trabalhar em equipe e ser competitivo? Articular interesses da vida particular dos trabalhadores com as exigências da organização do trabalho? Ter alto grau de qualificação técnica ou se dedicar à família? Disponibilizar sua inteligência e seu engajamento subjetivo quase em tempo integral? Como o trabalhador lida com essas questões?

Mendes (2007b) afirma que a organização do trabalho sempre vai trazer constrangimento ao trabalhador, pois o real é sempre diferente do ideal. De que forma o trabalhador vai se engajar no trabalho efetivo? O real do trabalho precisa de ajustes que acionam a mobilização subjetiva

Essa autora ampliou a abordagem de Dejours e enfocou que a organização, as condições e as relações de trabalho acarretam diferentes formas de subjetivação, de sofrimento, de patologias e de possibilidades de ação/reação dos trabalhadores. Heloani

e Lancman (2004) destacam que a dominação social pelo trabalho é mais sofisticada e difícil de ser identificada nesses novos modelos de organização.

Dessa forma, os gestores devem se preocupar com a eficácia técnica, mas devem também incorporar argumentos relativos à convivência, ao viver em comum, às regras de sociabilidade, ou seja, ao mundo social do trabalho, bem como argumentos relativos à proteção e à realização do ego e ainda à saúde e ao mundo subjetivo (DEJOURS, 2010).

2.4.1 As Condições de Trabalho

As condições de trabalho envolvem tanto os aspectos do ambiente físico (luminosidade, ruídos, temperatura, pressão, sinalização, etc.) quanto os fatores relacionados à higiene e segurança (salubridade, proteção, periculosidade, etc.), além dos aspectos ergonômicos do local de trabalho (mobiliários e equipamentos adequados, ferramentas, máquinas, acessibilidade, etc.).

Recursos informacionais, suporte organizacional, suprimentos e tecnologias, política de remuneração, desenvolvimento de pessoal e benefícios também são exemplos de condições de trabalho, segundo Macêdo e Mendes (2004) que podem gerar algum tipo de pressão aos trabalhadores.

As condições de trabalho, de acordo com Tomazini (2009), geram pressões (psíquicas, mecânicas, químicas, físicas e biológicas) que o trabalhador sente e reage, levando ao sofrimento e, logo, às estratégias defensivas. Por sua vez, Macêdo (2010) ressalta que é nas condições de trabalho que o corpo recebe impacto, uma vez que é de natureza mental a ansiedade provocada pelas ameaças à integridade física. Essa ansiedade, por conseguinte, irá resultar em risco para a saúde física do trabalhador.

Enquanto a organização do trabalho afeta o aparelho psíquico, as condições de trabalho agem sobre o corpo físico. A atividade de trabalho é um processo dialético, de um lado, o sujeito, que dá sentido ao que faz; de outro, as situações de trabalho, as quais interferem sobre as percepções desse trabalhador em relação a todo esse contexto. Diante da situação, ele pode ter vivências de prazer e/ou sofrimento. As vivências de

sofrimento podem se manifestar pelos males causados no corpo, na mente e nas relações socioprofissionais (SILVA; FREITAS, 2012).

A legislação brasileira já avançou em muitos aspectos referentes às condições de trabalho, mas muito ainda há que se fazer, pois, segundo Bueno (2012) as condições de trabalho historicamente têm sido uma das maiores responsáveis pelos acidentes de trabalho em que tantos trabalhadores perderam a vida ou ficaram com sequelas irreversíveis, como a mutilação, por exemplo.

2.4.2 As Relações de Trabalho

Para Dejours (2004), é por meio do trabalho que o sujeito se engaja nas relações sociais nas quais visualizará as questões herdadas de seu passado e sua história afetiva. As relações de trabalho englobam tanto as interações hierárquicas quanto as interações coletivas intra e intergrupos, assim como as interações externas com os clientes, usuários, parceiros, fornecedores e consumidores (Macêdo e Mendes, 2004).

Do mesmo modo, Pires (2011), Caeiro (2010) e Aguiar (2013) afirmam que relações de trabalho englobam todas as interações internas com chefias imediatas e superiores, pares de uma equipe, sujeitos de outros grupos de trabalho e, sobretudo, as interações externas estabelecidas com clientes e fornecedores. Na mesma linha de pensamento, Assis e Macêdo (2008), enfatizam que a relação com o trabalho ou com os outros trabalhadores tende a se tornar a principal referência das pessoas, o sentimento de identidade social é fortemente ancorado na relação profissional.

Por sua vez, Silva (2012) afirma que as relações de trabalho são influenciadas por padrões políticos e o Estado assume papel preponderante. Alguns elementos são decisivos no contexto das relações de trabalho, como a política, o governo – com o uso de caráter autoritário ou democrático –, os movimentos de classe e os movimentos sindicais.

A situação, tão comum hoje nas instituições públicas, conforme destacam Diniz e Goes (2012), é marcada pela precarização das relações no espaço laboral e pela instabilidade, levando à insegurança da continuidade do emprego e favorecendo um

clima organizacional em que predominam a alta competitividade e o fim da solidariedade nas relações laborais.

É importante comentar que, segundo Dejours (2012b), a concorrência generalizada, o individualismo, a falta de solidariedade, a cisão de coletivo e seus desdobramentos, embora configurados também pela forma de organização do trabalho (desenhadas pelas práticas de gestão de pessoas, como a avaliação de desempenho), são consoantes a um contexto social e econômico que interfere diretamente no modo como as pessoas se relacionam no contexto de trabalho.

Dejours (2012b) ainda ressalta o papel desagregador dos sistemas de avaliação de desempenho que impõem uma “transformação radical das relações de trabalho”. Nesse contexto, as relações de trabalho são marcadas pelo individualismo, pela rivalidade entre os trabalhadores, pela falta de solidariedade diante das injustiças e sofrimento infligidos ao outro pela falta de confiança e cooperação e, por fim, pela cisão do coletivo.

Apoiado nas premissas dejourinas (DEJOURS, 2010), Tomazini (2009) preconiza que para se apreender a compreender as relações de trabalho é exigido muito mais do que observação, é necessário uma escuta voltada a quem executa o trabalho, pois este implica relações subjetivas menos manifestas que precisam ser descobertas.

Mas, torna-se oportuno comentar que as relações de trabalho são todos os laços humanos criados pela organização e podem ser tanto amigáveis e agradáveis quanto insuportáveis e desagradáveis, causando efeitos na relação saúde-trabalho (DEJOURS, 1992). Este autor ainda explica que as relações hierárquicas configuram-se como fonte de ansiedade que se superpõe àquelas originadas pelo ritmo da atividade, às cotas de produção e de rendimento, aos prêmios e bonificações.

Em síntese, a relação com o trabalho ou com os outros trabalhadores tende a se tornar a principal referência das pessoas, o sentimento de identidade social é fortemente ancorado na relação profissional (ASSIS, 2008).

Lancman e Heloani (2004) ressaltam que para compreender as relações de trabalho é preciso muito mais do que a simples observação, exige uma escuta voltada para aquele que executa o trabalho, pois o sujeito que trabalha implica relações

subjetivas que não estão tão manifestas e que precisam ser descobertas. É preciso ainda que se considere a qualidade das relações que o trabalho propicia.

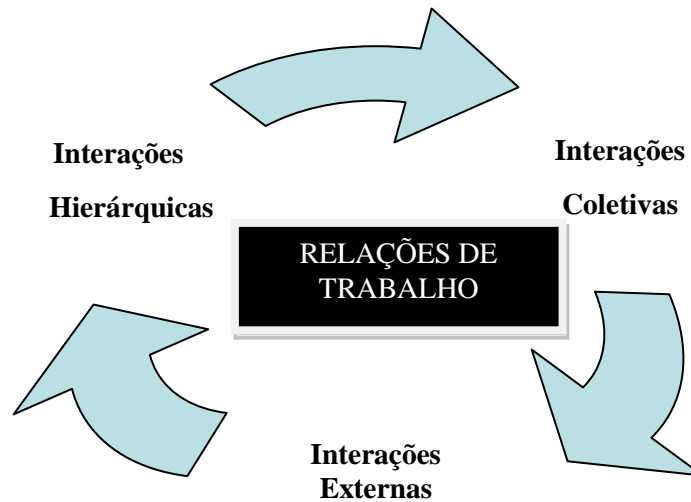


Figura 2 - Esquema das Relações de Trabalho
Fonte: Adaptado pela autora (2014) de Macêdo e Mendes (2004).

A partir das relações que se estabelecem entre o trabalho e a subjetividade, o trabalho pode ser fonte de satisfação sublimatória. Assim, quando o trabalhador tem condições de modificar a organização de suas atividades de acordo com seus desejos e suas necessidades, e de ser responsável pelo conteúdo e pelo ritmo de trabalho, ele alcança a satisfação sublimatória pela via do reconhecimento (MEDEIROS, 2012).

2.5 A MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA DO TRABALHADOR

O trabalho é central para a Psicodinâmica do Trabalho, pois o sujeito se constrói com o trabalho. No modelo da Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento vai gerar a mobilização subjetiva no trabalhador para buscar soluções para lidar com tudo isso. Como o sujeito se engaja? Como ele responde para transformar a organização do trabalho e a si próprio? São algumas das questões investigadas pela Psicodinâmica de Trabalho.

Dessa maneira, segundo Silva (2012), essa abordagem teórico-metodológica não busca investigar a causalidade dos fenômenos, mas sim o significado e a dinâmica deles. A forma como esse sujeito se engaja no trabalho e transforma o sofrimento patogênico em criativo é denominada pela Psicodinâmica de mobilização subjetiva. Ela constitui-se como a estratégia de ressignificação do sofrimento e resgate/emancipação do sujeito e, também, como o artifício de resistência utilizado pelos trabalhadores diante dos contextos de assujeitamentos (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Para Dejours (2004), a mobilização passa pela subjetividade, que permite compreender por que os homens se engajam no trabalho e como organizam seus comportamentos diante das situações de trabalho. Nesse sentido, a mobilização perpassa pela apreensão de regras práticas que irão promover a maturação da identidade daquele que opera no real de trabalho. Logo, a mobilização subjetiva é um processo que permite a expansão da subjetividade, sendo, neste caso, o trabalho uma forma de investimento pulsional, de sublimação e ressonância simbólica (Mendes, 2007). Funciona, ainda, como meio de transformação de sofrimento em prazer, por meio da elaboração do sentido do trabalho.

Essa mobilização deve ser considerada como contribuição específica e insubstituível dos trabalhadores na concepção, nos ajustes e na gestão da organização do trabalho. A mobilização promove a construção das regras práticas e das decisões e vai influenciar a identidade e a personalidade. Para compreender as condições da mobilização das subjetividades, é necessário um espaço de discussão (MEDEIROS, 2012). A mobilização subjetiva requisitada na busca da solução abrange as esferas afetivas, cognitivas e físicas, na tentativa de preencher a distância entre o prescrito e o real. Os trabalhadores constroem um saber prático no exercício da atividade. Este saber está em discussão, bem como sua articulação com as dimensões da organização do trabalho.

Ribeiro (2010, p. 42), baseando-se em Dejours (1992) discorre sobre o conceito de mobilização subjetiva:

Foi introduzido na década de 1990, quando Dejours (1992) faz referência à inteligência astuciosa, recursos de personalidade e coletivos de trabalho. Exemplifica um novo itinerário da psicodinâmica, preocupada

em abordar o estudo do prazer aprofundando a análise das estratégias do trabalhador para tornar o trabalho saudável. Do ponto de vista subjetivo, mobiliza a inteligência astuciosa que tem raiz no corpo, nas percepções e na intuição sensível.

Na mobilização da subjetividade, para fazer frente ao sofrimento, o trabalhador recorre à sua inteligência prática que de acordo com Dejours (2012b), é mobilizada na situação real de trabalho e envolve criatividade, iniciativa e engajamento do corpo. Essa inteligência também precisa de requisitos para que possa se manifestar como condições psicológicas individuais (ressonância simbólica) e condições sociais (relações sociais de trabalho, coletivo).

A inteligência prática refere-se à inteligência astuciosa, que tem origem no corpo, nas percepções e na intuição sensível do trabalhador, e, sobretudo, é uma inteligência em constante ruptura com as normas e regras, sendo fundamentalmente transgressiva (MENDES, 1995). A inteligência prática, para Lancman e Uchida (2003) sempre é mobilizada na situação real de trabalho e envolve criatividade, iniciativa e engajamento do corpo.

Pode-se afirmar que a convivência é parte integrante da cooperação. Trabalhar não é apenas produzir, mas também viver juntos (DEJOURS, 2012b). Quando a cooperação é efetiva, o espaço formal (reuniões da empresa, momentos de conversa e pronunciamento dos chefes, etc.) é o espaço no qual as ordens dadas se tornam referência comum para todos os membros do coletivo.

Significa dizer que a vontade de trabalhar juntos em uma obra comum é o que mobiliza a formação de ligações entre os indivíduos. Segundo Dejours (2012b), o que conta não é a libido ou o amor, mas a estima e a confiança em relação ao respeito comum às regras do trabalho e da postura moral quanto ao real trabalho.

A construção do coletivo e do espaço público de discussão coletiva no trabalho influenciam a qualidade de vida no trabalho, uma vez que se configuram como propósito e espaço para compartilhar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho e buscar possíveis soluções.

Merlo (2002) descreve os espaços comuns no trabalho como lugares onde os trabalhadores possam decidir a melhor maneira de realizar uma determinada tarefa onde todos participam com o intuito de gerar um consenso legitimado entre os sujeitos.

Porém, esse autor ressalta que não existem apenas critérios técnicos que entram na definição desse consenso, pois a realização da "bula" (de como fazer determinada tarefa) depende da história pessoal de cada um e do seu conhecimento e experiência anteriores.

Portanto, de acordo com Mendes e Facas (2012), a inteligência prática, o espaço de discussão coletiva e a cooperação constituem o processo de mobilização subjetiva do trabalhador, esquematizado na figura abaixo.

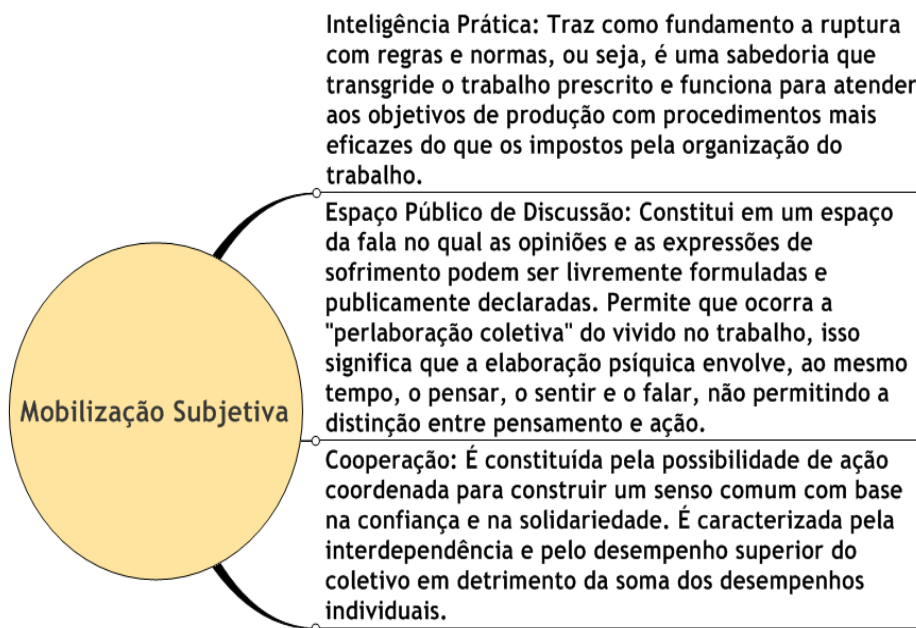


Figura 3 - Constituintes da mobilização subjetiva

Fonte: Guimarães (2012).

A mobilização subjetiva relacionada ao trabalho se revela forte para a maioria dos sujeitos que gozam de boa saúde. Certamente isto não se estende a todos os trabalhadores, mas a maioria supera as dificuldades encontradas no ambiente de trabalho e delas obtém os proveitos simbólicos de um trabalho bem feito (MENDES, 2007b). Aí se destaca que a retribuição para o sujeito é de natureza simbólica, é o próprio reconhecimento.

A falta do reconhecimento é um dos temas recorrentes no universo do trabalho. O reconhecimento, para Medeiros (2012), passa pela construção rigorosa de julgamentos

(de utilidade e de beleza). A construção do sentido do trabalho pelo reconhecimento oferece uma gratificação ao sujeito em relação às suas expectativas que pode transformar o sofrimento em prazer.

Moraes (2012) afirma que o trabalhador, ao mostrar seu saber-fazer, seus “arranjos”, também se expõe, mostrando os limites do seu conhecimento, suas lacunas e inseguranças. Se não há confiabilidade no ambiente de trabalho, cada um irá ocultar seus segredos do ofício, como forma de manter o poder e obter vantagens, em uma situação de competição. Conseqüentemente, o individualismo dificulta o reconhecimento no trabalho e priva os trabalhadores dos benefícios decorrentes dele.

Ainda para essa autora, o reconhecimento, além de possibilitar a ressignificação do sofrimento, promove benefícios no plano da identidade, porque, a partir do reconhecimento do valor do seu trabalho, o sujeito se descobre mais competente e mais capaz do que se julgava. Portanto, o reconhecimento é simbólico e moral, reconhecimento no sentido de constatação e reconhecimento no sentido de gratidão pela contribuição dos trabalhadores à organização do trabalho.

O reconhecimento é uma recompensação simbólica que promove a ressignificação do sofrimento, traz a satisfação, o prazer, a autorrealização e o fortalecimento da identidade, que torna o trabalhador um sujeito único, sem nenhum igual (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). O reconhecimento mostra-se decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho, dando sentido ao sujeito enquanto trabalhador.

2.5.1 As Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho

De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho sempre vai gerar sofrimento e prazer, portanto, pode ser entendido como um elemento paradoxal para o sujeito, uma vez que, além de gerar prazer e realização, também é fonte de sofrimento, podendo, assim, levar ao adoecimento.

Na perspectiva dejouriana, as vivências de prazer-sofrimento desvelam-se dinamicamente numa relação dialética em que, para se ter prazer, essencialmente

precisa-se do sofrimento já que é a transformação, por meio do reconhecimento, que gera o prazer (DEJOURS, 2007).

Estudos (MENDES, 2004; DEJOURS, 2008; MACÊDO, PIRES, 2011; SILVA, F., 2012; SILVA, K., 2012; AGUIAR, 2013;) relacionados ao prazer e sofrimento, desenvolvidos através da Psicodinâmica do Trabalho, mostram que o trabalho pode ser prazeroso, desde que as condições e o ambiente em que é realizado, sejam adequados e que exista compatibilidade entre as exigências e a capacidade do trabalhador. Mas o trabalho também pode ser causador de sofrimento, quando exige do sujeito mais do que ele pode realizar.

O prazer é vivenciado quando o homem é valorizado e reconhecido em seu trabalho pelas atividades que desenvolve. Mendes (1995) destaca que o prazer, muitas vezes, não se manifesta de forma perceptível (consciente). Pode-se esclarecer que o prazer no trabalho é uma vivência que se manifesta por meio da realização, que é o sentimento de gratificação, orgulho e identificação com um trabalho que atende às necessidades profissionais, e liberdade, sentimento de estar livre para organizar, pensar e falar sobre o trabalho. O prazer é considerado um dos indicadores de saúde no trabalho por possibilitar estruturação psíquica, identidade e expressão da subjetividade individual em função de uma subjetividade no trabalho que viabilize as negociações, a formação de compromissos e a ressonância entre o subjetivo e a realidade concreta de trabalho (MACÊDO; MENDES, 2004).

Prazer, segundo Aguiar (2013), significa sensação ou sentimento agradável que vem da satisfação de um desejo. Tal sentimento, no contexto laboral, desvela-se como um estado emocional resultante da consonância entre a subjetividade do trabalhador (sonhos, desejos, anseios) e o reconhecimento oferecido pelo contexto de trabalho.

O trabalho, quando realizado de forma adequada, pode gerar satisfação e prazer, pois representa uma possibilidade de a pessoa se realizar e, através da sublimação, gerenciar seus impulsos de agressividade e tensão (MACÊDO; MENDES, 2004).

Para Freud (1930), os homens buscam o grande objetivo de obter felicidade em suas vidas, que pode ser adquirida: pela ausência de sofrimento e de desprazer ou pela experiência de intensos sentimentos de prazer. Nesse sentido, seria o princípio de prazer que, desde cedo, domina o funcionamento do aparelho psíquico. Então, a mobilização

psíquica é que impulsiona os sujeitos na busca constante pela manutenção da sua integridade psíquica que, no trabalho, é encontrada por meio do reconhecimento.

Situações em que o trabalhador identifica o reconhecimento, a valorização e a liberdade para criar, realizando atividades em que pode observar seu início, meio e fim, geram prazer (MERLO, 2002), condições descritas no quadro a seguir. Esse autor esclarece que o reconhecimento, quando vinculado ao prazer, não se limita a recompensas e abonos, mas diz respeito à relação entre a organização da identidade e o campo social. A interação entre o indivíduo e o outro favorece a construção dessa identidade, sendo proveniente de dinâmica que implica troca com o meio, com o contexto histórico, pessoal e social no qual o trabalhador está inserido, implicando um coletivo de trabalho.

| Autonomia e liberdade | Reconhecimento |
|--|---|
| Favorecem a atuação criativa do trabalhador, permitindo satisfazer suas necessidades, fortalecendo, portanto, sua identidade psíquica. | Dar sentido ao trabalho. Possibilita a ressignificação do sofrimento, transformando em prazer e realização. |

Quadro 2- Condições que favorecem vivências de prazer no trabalho

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Merlo (2002).

Dejours (2012a) afirma que o reconhecimento é compreendido em Psicodinâmica do Trabalho como a recompensa pelas contribuições proporcionadas pelos trabalhadores no ajustamento da organização do trabalho, assim como, conhecimento e revelação da realidade das contribuições dos trabalhadores à organização, sem as quais a organização do trabalho prescrito não lograria êxito. Mas, a qualidade das relações intersubjetivas existentes na organização do trabalho irá influenciar a qualidade dos julgamentos desses reconhecimentos, uma vez que é no plano do coletivo que se dá a psicodinâmica do reconhecimento.

O julgamento ou o reconhecimento não se referem diretamente ao ser do sujeito, mas ao seu fazer (DEJOURS, 2012b). O que se espera é uma atribuição (validação) do outro sobre o produto do trabalho, mais especificamente sobre a qualidade desse

trabalho. Após o reconhecimento dos pares ele pode transferir esse reconhecimento do registro do fazer para o registro do ser, isto é, para o registro da identidade (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

O reconhecimento contribui para a consolidação da identidade e da subjetividade (DEJOURS, 2011). O trabalhador busca o reconhecimento de suas habilidades, do seu engajamento, de sua competência, de suas dificuldades encontradas no trabalho e da sua inteligência para enfrentar os obstáculos. Quando a dinâmica do reconhecimento funciona, o trabalho é feito em favor da autorrealização, gerando reapropriação.

Porém, quando não ocorre o reconhecimento, o trabalho perde seu sentido subjetivo e surge a ameaça de desestabilização da identidade e do prazer experimentado na relação consigo mesmo. Assim, quando a organização do trabalho não permite que o trabalho seja fonte de investimento de energia pulsional (a qual vai se acumulando no aparelho psíquico), surge o sofrimento e o sentimento de desprazer e tensão (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Para Dejours (1992), o sofrimento é o espaço intermediário que marca a luta entre o funcionamento psíquico, de um lado, e as pressões da organização de trabalho, de outro. Esse encontro acontece a partir da mobilização da história singular de um sujeito ao deparar-se com as situações de trabalho em que está.

O trabalhador em seu espaço laboral apresenta expectativas traçadas em cima de seus valores e de sua história. O sofrimento pode ser vivenciado quando essas expectativas não são atendidas, bloqueando a realização de seus sonhos e objetivos (GOSDAL; SOBOLL, 2009).

O sofrimento, de acordo com Dejours (2004), é uma vivência de experiências desagradáveis e dolorosas, como angústias, insegurança e medo provenientes de conflitos e contradições originadas do confronto entre os desejos e as necessidades do corpo e da mente e as características de determinado contexto de produção de bens e serviços.

Segundo Macêdo e Mendes (2004), o sofrimento surge quando a relação entre o trabalhador e a organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador passa a utilizar o máximo de sua capacidade intelectual e psicoafetiva, de aprendizagem e de

adaptação, passando a sentir-se desgastado e sem possibilidade de ver sua realidade de forma a promover o prazer.

Para essas autoras, o sofrimento está associado a três fatores vivenciados inadequadamente no ambiente de trabalho: o conteúdo significativo do trabalho, o conteúdo simbólico e o conteúdo ergonômico. Por isso, o trabalho deve ser significativo para o trabalhador para representar algo que ele conheça não só em partes, mas no todo, evitando, assim, o sofrimento patológico.

Neste contexto, surgem sentimentos de tensão e desprazer, sentimentos de desânimo, desgaste, ansiedade, cansaço, incompetência diante das pressões para lidar com as demandas do trabalho, que são formas do sofrimento que o trabalhador pode vivenciar quando há um bloqueio na relação entre organização do trabalho e o trabalhador.

O sofrimento, o prazer, o sujeito e a identidade, para Dejours, Addoucheli e Jayet (1994), são conceitos cujo uso rigoroso não tem validade fora da ordem singular. Não se conhece sofrimento nem prazer de um grupo, de um coletivo, de uma organização ou de uma sociedade. Prazer e sofrimento são vivências subjetivas que implicam um ser de carne e um corpo no qual ele se exprime e se experimenta, da mesma forma que a angústia, o desejo, o amor, etc.

Esses termos, dessa forma, remetem ao sujeito singular, portador de uma história e, portanto, são vividos por qualquer um, de forma que não pode ser, em nenhum caso, a mesma de um sujeito para o outro (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Portanto, como bem coloca Molinier (2001), não se vê o sofrimento do outro, ele é experimentado. Entretanto, Mendes e Araújo (2011) apontam alguns indicadores de sofrimento coletivo: absenteísmo, pedidos de transferência, condições de pendências químicas, degradação das relações de trabalho, multiplicação das disfunções psicossociais e acidentes do trabalho.

O sofrimento no trabalho pode ser criativo ou patogênico. O sofrimento criativo surge quando o sujeito produz soluções favoráveis para sua vida, especialmente para sua saúde. Ele manifesta as soluções saudáveis elaboradas pelo trabalhador.

Para Mendes (2007b), o uso do sofrimento, por meio da sublimação, como motivação ou desafio, é capaz de transformar o sofrimento criativo em prazer, na

realização de atividades socialmente produtivas. A ação transformadora do sofrimento em prazer irá permitir aos sujeitos que seja feita uma construção de sua própria identidade profissional (PIRES, 2011).

Por sua vez, o sofrimento patogênico ocorre quando o indivíduo produz soluções desfavoráveis para sua vida e que estão relacionadas a sua saúde. O sofrimento patológico, segundo Mendes (2007b), é consequência de estratégias desfavoráveis e afeta toda a vida do trabalhador. O sofrimento patogênico diante do esgotamento de todos os recursos defensivos mobilizados empurra o sujeito para um sentimento de incapacidade. O sentimento de incapacidade de dar conta das demandas sempre mutantes do trabalho justifica o fato de que o modo de ser dos trabalhadores encontra-se sob o foco da atenção dos estudos da Psicodinâmica do Trabalho (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

O sofrimento patogênico é mediado por uma série de estratégias que também podem ser uma alternativa para doença (medicalização, individualismo, banalização do mal, assédio moral, suicídio, agressão, patologias).

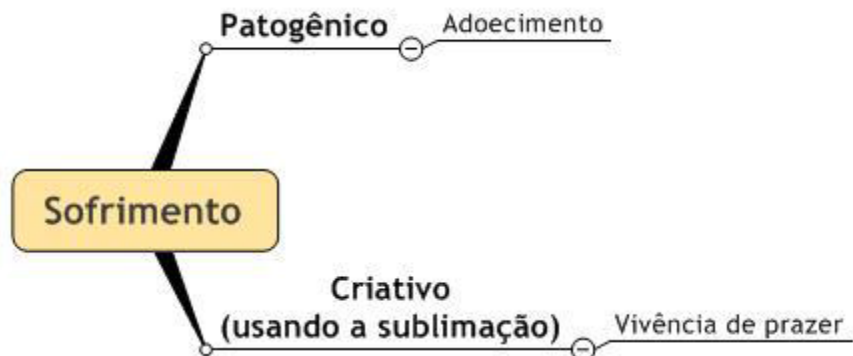


Figura 4 - Tipos de Sofrimento

Fonte: Bueno (2012)

O desgaste no trabalho se manifesta sob a forma de esgotamento emocional, físico e social, e, quando acentuado, pode causar o empobrecimento da personalidade, encaminhando o indivíduo ao embotamento afetivo, ou seja, ao “apagamento” de manifestações afetivas. Tais experiências também causam a incapacidade de o

profissional se defrontar com os próprios sentimentos, o que pode levá-lo a esconder de si mesmo o sofrimento psíquico, suas vivências afetivas dolorosas (SHIMIZU, 2011).

Para que ocorra a efetiva superação do sofrimento, este precisa ser modificado, transformado. O sofrimento, segundo a Psicodinâmica do Trabalho, exerce um papel central na compreensão do engajamento do empregado no trabalho, por ser a mola propulsora que move o sujeito que trabalha (DEJOURS, 2008). Diante do fracasso apresentado pelo real do trabalho, o trabalhador busca soluções originais para dar conta desse real:

[...] de meios para agir sobre o mundo, visando transformar O sofrimento não é apenas uma consequência última da relação com o real; ele é ao mesmo tempo proteção da subjetividade com relação ao mundo, na busca este sofrimento e encontrar a via que permita superar a resistência do real. Assim, o sofrimento é, ao mesmo tempo, impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo (DEJOURS, 2004, p. 28).

Mas, quando o sofrimento não é resignificado, o trabalhador não consegue encontrar saídas para ele por meios de seus recursos subjetivos. Elas podem, ainda, perder seus efeitos e se transformar em patologias sociais, como sobrecarga, servidão voluntária e violência (MENDES, 2011). Portanto, quando o trabalhador transforma o sofrimento criativo em patológico, o quadro de adoecimento pode se instalar, comprometendo, assim, a saúde do trabalhador.

2.5.2 As Estratégias de Enfrentamento

As estratégias de enfrentamento são definidas como um mecanismo pelo qual o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer (DEJOURS, ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Este processo de modificação, para Segnini e Lancman (2011), é estritamente mental, já que ele não modifica a realidade de pressão patogênica imposta pela organização do trabalho.

Nas investigações em psicodinâmica, deve-se considerar que o sofrimento que se pretende analisar não será obtido senão por meio de estratégias de enfrentamento, que, por sua vez, transformarão profundamente a expressão desse sofrimento (DEJOURS,

ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Para esses autores, as estratégias de enfrentamento são construídas para mediação e enfrentamento do sofrimento e permitem compreender o processo de subjetivação evidenciado nos comportamentos individuais e coletivos no ambiente de trabalho. Entretanto, as estratégias de enfrentamento têm o papel de atenuar o sofrimento, mas não proporciona uma cura e servem apenas como freio à reapropriação, à emancipação e à mudança (DEJOURS, 1999).

De acordo com Segnini e Lancman (2011), as estratégias de enfrentamento engendradas por um coletivo de trabalhadores são construções psíquicas inconscientes, que permitem aos trabalhadores se submeterem a regras e constrangimentos da organização do trabalho. Os efeitos deletérios da organização do trabalho serão vivenciados por todos os membros de um determinado coletivo de trabalho, e a elaboração das estratégias de defesa contra esse sofrimento é empreendida por todos os envolvidos, mas de maneira inconsciente, no sentido de que não se percebe a sua construção e tão pouco se tem claro contra o que ela se manifesta.

As estratégias de enfrentamento, segundo Dejours (2004), não se limitam apenas ao ambiente de trabalho, mas vão invadir o espaço privado também, uma vez que não há independência entre ida ao trabalho e vida fora do trabalho. Isso ocorre porque as estratégias de defesa transformam o funcionamento psíquico, que não muda de um lugar para o outro.

As estratégias de enfrentamento visam evitar o aspecto doloroso, penoso e geralmente inconsciente do sofrimento para o trabalhador. Dividem-se em estratégias individuais e coletivas e são usadas para suportar o trabalho. Em sua maioria, de acordo com Rocha, Mendes e Morrone (2012), as estratégias de enfrentamento ou defensivas utilizadas pelos trabalhadores são coletivas e não individuais.

Importa citar Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), que afirmam que a diferença entre um mecanismo de enfrentamento individual e um coletivo reside no fato de que o primeiro permanece sem a presença física do objeto, porque ele está interiorizado, enquanto o segundo depende da presença de condições externas e se sustenta no consenso de um grupo específico de trabalhadores.

As defesas individuais são construídas diariamente. Brincadeiras/humor, conformismo, superstição, atividades lúdicas e relaxantes, atividades profissionais extra-trabalho são exemplo de defesas individuais.

Dejours (2012b) comenta algumas estratégias de enfrentamento como: a aceleração da produção, a hiperatividade, a limitação da capacidade de pensar e fantasiar e os pensamentos recorrentes no que concerne à própria tarefa. Por sua vez, Bueno (2012) destaca que os mecanismos psicológicos mais frequentes nas estratégias de enfrentamento individuais são a negação e a racionalização, ambas advindas da Psicanálise.

Dentre as estratégias de enfrentamento individuais, Segnini e Lancman (2011) exemplificam aquelas criadas pelos trabalhadores submetidos a situações de trabalho repetitivas e fragmentadas, entre as quais: a aceleração da produção, a hiperatividade, a limitação da capacidade de pensar e fantasiar e os pensamentos recorrentes no que concerne à própria tarefa.

É relevante ressaltar, conforme Lancman e Heloani (2004), que a eficácia das estratégias individuais só é possível se elas ocorrerem de forma permanente e contínua, de tal forma que garantam que o indivíduo mantenha, mesmo durante o seu repouso, a excitação psíquica necessária para retomar a produção no dia seguinte.

Para Vieira e Goulart (2012), entre as estratégias de enfrentamento individuais, incluem-se aquelas criadas por trabalhadores submetidos a situações repetitivas e fragmentadas, tais como a aceleração da produção, a hiperatividade, a limitação da capacidade de pensar e fantasiar e os pensamentos recorrentes no que concerne à própria tarefa.

| TIPO | DESCRIÇÃO |
|----------------|--|
| Racionalização | Bastante utilizada diante da frustração para explicar de forma lógica os motivos que causam sofrimento: separação entre planejamento e execução e desestruturação das relações psicoafetivas com os colegas. A racionalização representa a minimização da angústia, do medo e da insegurança, geralmente, negados pelo coletivo de trabalho. |

| | |
|----------------------------|---|
| Passividade ou conformismo | Comumente usada contra o tédio, em função de situações como ameaça da perda do emprego e interesse de manutenção do <i>status quo</i> pela empresa. |
| Repressão pulsional | Leva o indivíduo a procurar substitutos para o ritmo de trabalho a que é submetido na empresa, buscando manter a repressão fora do trabalho. |
| Deslocamento | Consiste num determinado comportamento, reflexo de um sofrimento psíquico inconsciente, que é deslocado para outro objeto ou indivíduo. |
| Sublimação | Busca pela conciliação entre o desejo e a realidade, procurando substitutos para certas tendências e impulsos. Implica liberdade de escolha, a qual pressupõe, por sua vez, apropriação consciente da própria história de vida e do contexto em que as relações de trabalho se estabelecem. |
| Identificação | Mecanismo pelo qual a pessoa busca sentir, pensar e agir da mesma forma que imagina que outra pessoa esteja sentindo, agindo e pensando. |
| Negação | Dissimulada sob a ignorância, revelando um trabalhador dócil, zeloso, concentrado e aplicado. A negação representa a resistência em reconhecer a sua própria dor e o sofrimento alheio quando a expressão desse afeto é constrangedora. |
| Anulação e isolamento | Podem ser indicadores para postura servil em diferentes contextos sociais. |
| Aceleração da produção | Muito comum em trabalhadores que realizam atividades repetitivas como aqueles que trabalham em indústrias de montagem e telemarketing. |

Quadro 3 - Tipos de Estratégias de Enfrentamento Individuais

Fonte: Elaborado pela autora (2015), baseado em Mendes e Araújo (2012).

Já as estratégias de enfrentamento coletivas podem permitir ao sujeito uma estabilidade na luta contra o sofrimento, que, em outras situações, seria incapaz de garanti-la apenas com as suas defesas individuais (DEJOURS, 2004).

Em termos de estratégias coletivas, que são desenvolvidas em situações de periculosidade, Segnini e Lancman (2011), Heloani e Lacman (2004), Vieira e Goulart (2012) e Dejours (2008) destacam: banalização do risco, exaltação e negação do perigo, exaltação da virilidade, entre outras. Essas defesas psíquicas explicam, em parte, condutas aparentemente irracionais, quando trabalhadores submetidos a condições de trabalho altamente perigosas, apesar de orientados, por vezes, não usam ou negligenciam medidas de proteção.

| TIPOS | DESCRIÇÃO |
|---|--|
| Negação do sofrimento (alheio ou próprio) | É um processo psicológico que ocorre quando a manifestação do sofrimento é constrangedora para o trabalhador, ou quando ocasiona alguma dificuldade subjetiva, em função do excessivo controle ou coerção a que é submetido. |
| Minimização dos sentimentos de ansiedade, medo e insegurança | É uma dinâmica de defesa grupal pela qual os trabalhadores desafiam o próprio medo, que passa a ser negado coletivamente. |
| Realismo econômico | É uma ideologia defensiva que possibilita aos trabalhadores não se sentirem culpados, por exemplo: ao fazer o trabalho de “enxugamento” do quadro de pessoal e efetuar as demissões, imbuídos na cultura do desprezo para com os excluídos da empresa, sob a justificativa de reformas estruturais e downsizing, acreditando estar convertendo o mal em bem (DEJOURS, 2003). |

| | |
|-------------------|---|
| Virilidade | É uma estratégia que limita a percepção dos riscos pelo trabalhador, tendendo a agravá-los, ao invés de diminuí-los. Implica desprezo aos fracos, por seus sentimentos, suas ideias, seus modos de viver e pensar. Esse desprezo é exercido principalmente sobre as mulheres, que são tidas como sexo frágil (DEJOURS, 2003). |
|-------------------|---|

Quadro 4 - Tipos de Estratégias de Enfrentamento Coletivas

Fonte: Elaborado pela autora (2015), baseado em Vieira e Goulart (2012).

Segundo Dejours (2004), as estratégias defensivas são sutis, cheias de diversidade, inventividade e engenhosidade. Não são consideradas leis naturais, mas sim regras de condutas construídas por homens e mulheres trabalhadoras.

A estratégia defensiva, para esse autor, pode tornar-se um objetivo em si mesmo para enfrentar as pressões psicológicas do trabalho, o que leva a um processo de alienação, e, assim, bloquear qualquer tentativa de transformação da situação vigente. Quando essas estratégias se estabilizam, surge o desencorajamento, a resignação diante de uma situação que não gera mais prazer, mas só sofrimento.

Se, por um lado, conforme Dejours, Addoucheli e Jayet (1994), as estratégias de enfrentamento são necessárias para a continuação do trabalho e adaptação às pressões para evitar a loucura, por outro lado, elas contribuem para estabilizar a relação subjetiva com a organização do trabalho, no estado em que ela se encontra e a alimentar uma resistência à mudança.

Na mesma linha de pensamento, Medeiros (2012) ressalta que as estratégias de defesas inicialmente podem ser benéficas ao trabalhador, mas o uso contínuo delas pode prejudicá-lo. As defesas coletivas da profissão estabilizam a relação dos homens frente ao perigo e têm o efeito de proteção e adaptação.

As defesas surgem quando o sofrimento não é ressignificado, ou seja, o trabalhador não consegue encontrar saídas para ele por meios de seus recursos subjetivos. Mas quando as estratégias falham, o adoecimento ganha espaço.

2.5.3 Quando as estratégias falham?

A concepção de saúde e doença e a percepção das causas das enfermidades têm variado ao longo dos tempos, nos diferentes tipos de cultura e sociedade. A doença tem gênese no ambiente e no modo de vida do sujeito. A proposta de um modelo que conceba a dicotomia saúde-doença como um processo social e que não exclua o aspecto biológico evita uma visão reducionista da questão (VIEIRA; GOULART, 2012).

Sobre isso, a PDT é um dos arcabouços teóricos que adotam esse entendimento. Sendo assim, para este estudo, compreende-se doença laboral como o sofrimento insuportável, quando o trabalho exigido não permite aos sujeitos – individual e coletivo – criarem condições para que o sofrimento seja subvertido em prazer. Por conseguinte, a enfermidade surge quando os trabalhadores utilizaram suas possibilidades intelectuais e psicoafetivas para lidar com as imposições da organização e percebem que nada podem fazer para se adaptar ou transformar o trabalho (DEJOURS, 1992).

Segundo Mendes e Araújo (2012), o adoecer diz respeito à postura que o sujeito toma diante dos seus ideais. Para entender o seu sofrimento, é necessário compreender a lógica que perpassa e a lógica do imaginário social. Assim, cabe olhar a doença, aquilo que teve que vir para a exterioridade, como a impossibilidade de o sujeito comunicar os acontecimentos dolorosos e/ou perturbadores que já apontavam no seu interior.

Para esses autores, a clínica do trabalho se articula com o estudo da psicopatologia do trabalho. As patologias têm sido cada vez mais frequentes nos ambientes laborais. É preocupante o aumento de casos, de situações de ansiedade, fobia, síndrome do pânico, episódios psicóticos agudos, drogadição, esgotamento profissional, somatizações, psicotraumatismos e, inclusive, crises suicidas.

As doenças e transtornos mentais afetam mais de 400 milhões de pessoas em todo o mundo, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2012). A esse respeito, Diniz e Goes (2012), comentam que, na França, na Europa e na América do Norte, os problemas de saúde mental de sofrimento psíquico e de psicopatologia são os que preocupam mais tanto os próprios trabalhadores quanto os profissionais em saúde e seguridade social.

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), entre 75% e 85% das pessoas que sofrem desses males não têm acesso a tratamento adequado. A ONU destaca ainda que a falta de um tratamento adequado para a saúde mental faz com que as enfermidades da mente ocupem posições de destaque no ranking das doenças que mais atingem a população mundial.

Segundo dados do Ministério da Saúde, cerca de 3% da população geral brasileira sofre com transtornos mentais severos e persistentes e mais de 6% da população apresenta transtornos psiquiátricos graves decorrentes do uso de álcool e outras drogas. O Ministério informa ainda que 12% da população necessitam de algum atendimento em saúde mental, seja ele contínuo ou eventual (BRASIL, 2010). No Brasil, a estimativa é de que 23 milhões de pessoas passem por tais problemas, sendo pelo menos 5 milhões em níveis de moderado a grave (OMS, 2008).

Dados da OMS demonstram o impacto das doenças mentais nas sociedades atuais e indicam que a depressão grave é atualmente a principal causa de incapacitação em todo o mundo, ocupando o quarto lugar entre as dez principais causas de patologia, em nível mundial. Se estiverem corretas as projeções, caberá à depressão, nos próximos 20 anos, o papel de segunda causa de afastamento do trabalho no mundo (MOTA, 2014).

Conforme a Organização Internacional do Trabalho, é crescente o número de registros de doenças e mortes relacionadas ao trabalho, inclusive, de doenças mentais (OIT, 2013). Como bem esclarece Macêdo (2010), o tipo de adoecimento psíquico desta época tem em comum traço de desamparo, falta de referências, e também é chamado de clínica do vazio. As principais doenças desta época atual são: pânico, depressão, bulimia, anorexia e toxicomanias/adições. Diniz e Goes (2012) ressaltam, ainda, que todas as novas patologias relacionadas com o trabalho, hoje, são, antes, patologias da solidão: solidão no meio da multidão.

Para ilustrar esse cenário no Brasil, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) concede 166,4 mil auxílios-doença, dos quais cerca de 15,2 mil são por problemas mentais ou comportamentais. A depressão está no topo, com mais de 5,5 mil casos, entre episódios depressivos ou transtornos recorrentes (BRASIL, 2010).

Segundo Schmidt (2010), as doenças que mais afetam os trabalhadores e causam mortes são as que afetam pulmão, músculos e ossos e os transtornos mentais. Para a

OIT, as doenças laborais, aquelas que afetam a classe que vive do trabalho, diz respeito aos males contraídos como resultado da exposição do trabalhador a algum fator de risco relacionado à atividade que exerce. Para reconhecer a origem laboral de determinada enfermidade profissional deve-se estabelecer uma relação causal entre a doença e a exposição do trabalhador a determinados agentes perigosos no local de trabalho.

A ausência de prevenção adequada contra essas doenças, que podem levar à morte, tem efeitos negativos sobre os trabalhadores, as famílias e, especialmente, os sistemas previdenciários, informou o relatório da OIT. Estima-se que, por causa dessa situação, sejam gerados no mundo encargos financeiros de cerca de US\$ 2,8 trilhões anuais, aproximadamente 4% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial, que supera US\$ 70 trilhões, segundo dados do Banco Mundial (FONSECA; CARLOTTO, 2011).

Estudos revelam que essas patologias são agravadas em função da intensificação e precarização do trabalho, preconizadas, muitas vezes, pela ideologia gerencialista. Os modelos atuais de gestão vêm destruindo os coletivos de trabalho e alterando os valores e regras de convivência no ambiente de trabalho.

Monteiro (2012) destaca que a adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais tem contribuído para a intensificação do trabalho que, aliada à insegurança no emprego, vem modificando o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressando-se, entre outros aspectos, pelo aumento da prevalência de doenças relacionadas ao trabalho e ao surgimento dessas novas formas de adoecimento.

Nesse sentido, evidenciam as patologias da sobrecarga, que geram alguns distúrbios como os musculares e esqueléticos e enxaquecas, além das patologias relacionadas à agressão de que são vítimas alguns trabalhadores pela descortesia e competitividade de alguns colegas. Essas patologias estão relacionadas às discrepâncias entre o trabalho prescrito e o real, às distorções comunicacionais, à ambivalência nos modos de gestão e à falta de reconhecimento simbólico (MENDES; ARAÚJO, 2012).

Como se percebe, a questão da saúde do trabalhador é preocupante. Embora tenha se avançado em termos de recursos comunicacionais e informacionais, de legislação trabalhista, de direitos e garantias, vive-se um momento em que o ritmo e a

pressão perpetrados pelo capital financeiro atingem diretamente a saúde da classe trabalhadora.

Os relatos de pesquisas indicam que as vivências de sofrimento aparecem por meio de sentimentos de angústia, medo, insatisfação, sufocamento, estresse, esgotamento, ansiedade, depressão e fadiga e estão atreladas às falhas nas estratégias de enfrentamento.

Para enfrentar o sofrimento, os trabalhadores constroem estratégias defensivas coletivas e individuais, como uma tentativa de negar ou distorcer a percepção daquilo que faz sofrer. A doença aparece quando as estratégias não dão conta de manter o sujeito bem frente aos constrangimentos e desgastes gerados pela organização do trabalho.

A saúde do trabalhador vem sendo considerada pré-requisito crucial para a produtividade, sendo de significativa importância para o desenvolvimento socio-econômico das sociedades. Por isso, estudar o impacto do trabalho na saúde de pesquisadores em uma empresa de pesquisa parece trazer ganhos tanto para o sujeito quanto para a sociedade.

2.6 O MÉTODODE PESQUISA EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Considerando que o alvo da pesquisa em Psicodinâmica é a atuação do coletivo do trabalho e os efeitos da ocultação dos sistemas defensivos coletivos sobre o sofrimento e, além disso, sobre o modo de ação da organização do trabalho e seus efeitos perversos para a saúde psíquica (MENDES; ARAÚJO; MERLO, 2011), a abordagem qualitativa se aplica melhor a esta pesquisa, que é um estudo de caso (STAKE, 1998) sobre o impacto do trabalho na saúde dos trabalhadores em uma organização de pesquisa.

Conforme Dejours, Abdoucheli e Jayet (2011), em matéria de sofrimento no trabalho, não se deve proceder a uma observação simples, nem mesmo a uma observação mais sofisticada, como a observação participante. É preciso ter acesso ao sofrimento do sujeito, passar necessariamente pela palavra dos trabalhadores. Palavra cuja sinceridade, autenticidade ou veracidade não são obtidas de uma só vez.

Por essa razão, para compreender o que ocorre nas relações de trabalho e no cotidiano vivido pelos trabalhadores, torna-se fundamental uma escuta daquele que executa atividade e a consideração da qualidade das relações que o trabalho possibilita entre os envolvidos porque o entendimento do real do trabalho não é evidente (MENDES; ARAÚJO; MERLO, 2011).

Esses autores ainda destacam que a possibilidade da pesquisa, no coletivo, é demonstrada mais claramente quando os trabalhadores formulam ideias que anteriormente não estavam organizadas consciente e nitidamente.

Importa esclarecer o que vem a ser o termo coletivo, tão relevante para a PDT. Segundo Macêdo e Heloani (2013), a ideia de coletivo transcende a noção de grupo, pois o que define o coletivo é a criação de regras e ofícios que vão nortear as relações interpessoais e de trabalho. Outra maneira de nomear a construção do coletivo é a atividade de construir acordos, normas e valores que se estabilizam sob a forma de regras. O coletivo depende de um espaço público em que ocorra a livre circulação da palavra.

Para a realização de pesquisas a partir da abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, segundo Lancman e Heloani (2004), seguindo o método original criado por Dejours, a pesquisa deve conter: a pré-pesquisa; a pesquisa propriamente dita; a restituição (devolutiva e validação); as implicações teóricas e os desdobramentos práticos da pesquisa.

Por outro lado, Mendes e Araújo (2012) alegam que a Clínica do Trabalho e da ação necessita sofrer algumas adaptações em relação aos passos do método em Psicodinâmica do Trabalho proposto inicialmente por Dejours. Nessa mesma linha de entendimento, Mendes, Araújo e Merlo (2011) destacam que atualmente já se evidenciam adaptações em virtude das particularidades de cada pesquisa no Brasil.

A seguir, etapas do método original de Dejours:

1) A construção do estudo ou pré-pesquisa e análise da demanda

A principal questão nas pesquisas em Psicopatologia do trabalho é a demanda, sua análise e sua elaboração até que as condições idôneas para a pesquisa estejam

reunidas e agrupadas (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Segundo esses autores, esta etapa consiste em reunir material clínico formulado a partir de entrevistas, submetidas a sigilo profissional, e elaborar uma primeira tentativa de interpretação, não sobre indivíduos considerados isoladamente, mas sobre indivíduos pertencentes a um grupo ou comunidade.

O objetivo da pré-pesquisa é conhecer o campo a ser investigado, reunir informações sobre o processo de trabalho e a estrutura da organização, levantar documentos sobre a política de pessoal, normas e organograma, política de saúde e segurança da organização, entre outros julgados necessários para cada investigação. É o momento do planejamento da pesquisa. Para a construção do estudo, parte-se de dois pressupostos essenciais: o voluntariado dos participantes e a concordância da organização para a realização da pesquisa.

Dejours (2004) indica objetivos que devem ser alcançados neste momento de preparação da pesquisa, a saber:

- Reunir documentos que contenham informações sobre o contexto e processo de trabalho da organização a ser pesquisada;
- Realizar visitas e ter contato com os trabalhadores dos diversos setores da organização;
- Entender a organização real do trabalho para desvendar os conflitos entre os trabalhadores, de um lado, e a hierarquia, do outro.

Por fim, Dejours, Abdoucheli e Jayet (2011), ressaltam a importância do papel desempenhado pelo pesquisador na formação da demanda, pois em face do problema colocado pelo sofrimento dos trabalhadores, a questão é elaborar uma formulação que seja adequada às possibilidades de tratamento da demanda. Elaborar uma demanda que não fosse factível de ser tratada levaria a um agravamento da situação subjetiva dos trabalhadores e do sofrimento, conduzindo o processo a um impasse.

2) A Pesquisa

É o momento da pesquisa propriamente dita em Psicodinâmica do Trabalho que busca o “comentário verbal”, o discurso, as falas dos trabalhadores acerca do seu

trabalho, por isso propõe uma série de encontros com os grupos de trabalhadores para discussões coletivas (BAIERLE, 2007).

Nesta etapa, os trabalhadores participarão dos encontros preferencialmente durante a jornada de trabalho na própria organização pesquisada. O propósito dos grupos é desencadear uma reflexão e uma ação transformadora. Procura-se criar um espaço coletivo de discussão que favoreça a verbalização dos trabalhadores.

Os pesquisadores estarão atentos ao conteúdo das falas, ao que é objeto de consenso, às discussões contraditórias, àquilo que emerge espontaneamente ou não, ao que é dito ou omitido em relação a certos temas e às características da organização do trabalho. Essa fase é subdividida em quatro etapas: análise da demanda, análise do material da enquete, observação clínica e interpretação (LANCMAN e HELOANI, 2004).

2a) Análise da demanda.

A análise da demanda é um momento essencial que condiciona, de acordo com Beck (2010), a possibilidade de execução da pesquisa. É o momento que requer um trabalho prévio e específico de explicitação do campo da pesquisa.

A pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho parte de uma demanda expressa. No entanto, a demanda que gera a intervenção, por vezes proposta pela direção das empresas ou chefias, nem sempre é a mesma expressa pelos trabalhadores. Nessa etapa, busca-se compreender a demanda do grupo que participa do estudo, tendo como base alguns princípios: entender quem formula a demanda, o que se solicita e a quem a demanda é dirigida (MENDES; ARAÚJO; MERLO, 2011).

2b) Análise do material da pesquisa.

Conforme Dejours (2004), a definição do que é o material de pesquisa é uma das partes mais difíceis da pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho. O material da pesquisa é o resultado do que foi obtido nos grupos, do que foi dito pelos trabalhadores, de suas formulações subjetivas. É pela fala do trabalhador que se pode perceber como o coletivo pensa sua relação com o trabalho. Ao mesmo tempo, cabe registrar que a ausência de comentários pode ser entendida como uma defesa coletiva em relação à percepção do sofrimento, em uma dada situação específica (BOTTEGA, 2009).

Assim, o material da pesquisa é o resultado das vivências subjetivas expressas pelo grupo de trabalhadores durante os encontros. Esse material é apreendido a partir das palavras e do contexto no qual elas são ditas, das hipóteses sobre os porquês, de como estabelecem as relações com o trabalho, enfim, da formulação que os trabalhadores fazem da sua própria situação de trabalho.

2c) A observação clínica.

Nessa fase, os pesquisadores buscam registrar o movimento que ocorre entre o grupo de trabalhadores e o de pesquisadores. Trata-se não somente de resgatar os comentários dos trabalhadores ditos em cada sessão, mas também de articulá-los e ilustrá-los, para facilitar a compreensão destes quanto à dinâmica específica da pesquisa. O relato deve ser registrado, logo após os encontros, a partir da memória do pesquisador, das anotações feitas durante o grupo e das transcrições das gravações (BOTTEGA, 2009). É importante que o pesquisador descreva tudo o que foi detectado durante a pesquisa e que relate os fatos intersubjetivos.

2d) A interpretação

Nessa fase, tendo como base e como pano de fundo a análise da demanda, do material da enquete e a observação clínica, os pesquisadores formularão e identificarão os elementos subjetivos surgidos durante as sessões, buscando dar um sentido a eles. Conceitos teóricos, como sofrimento e prazer no trabalho, mecanismos de reconhecimento e cooperação e estratégias coletivas de defesa, são ferramentas que permitem dar sentido e explicação ao material produzido durante os grupos (Merlo MENDES; ARAÚJO; MERLO, 2011). Portanto, conforme Bottega (2009), o objetivo desta fase, é dar forma ao que é trazido pelos trabalhadores, como uma vivência de seu trabalho, possibilitando, igualmente, a compreensão, aos pesquisadores externos à instituição.

3) Validação e refutação

A validação da interpretação dos comentários e das falas das entrevistas coletivas, segundo Campana (2011), ocorre no próprio contexto de pesquisa, tendo relação direta

na comunicação intersubjetiva e crítica, possibilitando uma interpretação dos fatos, que objetiva mostrar contradições da relação entre prazer e sofrimento e a organização do trabalho.

Ao longo das sessões, buscar-se-ão, a partir das elaborações, interpretações, hipóteses, temas e comentários registrados durante cada encontro, formar um relatório que será discutido com os trabalhadores. Seu conteúdo será, ao longo das discussões, validado, refutado ou retomado. Somente após esta fase será constituído o relatório final, que será apresentado à instituição e aos demais trabalhadores (MENDES; ARAÚJO; MERLO, 2011).

3) *Validação ampliada*

Nesta fase a metodologia propõe uma reunião com os participantes da pesquisa após a análise dos dados tratados. Esse movimento leva em consideração a importância de o momento de devolução se constituir em espaço de participação e apropriação por parte dos trabalhadores da produção de conhecimento construída na pesquisa. Dessa forma, os participantes da pesquisa têm o direito e a oportunidade de concordar ou discordar da análise que está sendo realizada, sugerindo alterações antes do relatório final (BAIERLE, 2007).

Nesta fase, segundo Mendes, Araújo e Merlo (2011), pode ocorrer a inclusão de novos trabalhadores ao grupo inicial e os trabalhadores do grupo original podem propor a retomada de momentos anteriores. Portanto, nesse momento, existe a possibilidade de que sejam realizadas novas discussões que venham a gerar alterações e correções no relatório final. Assim, o relatório final poderá ser discutido em conjunto com outros trabalhadores que não participaram diretamente da pesquisa e com a direção da instituição, para difundir as interpretações elaboradas no relatório de cada grupo.

Como se notou, em razão de suas particularidades e propósito, a pesquisa em PDT pode ser aplicada a várias categorias profissionais, desde que respeitadas as etapas do método ou desde que sejam feitas algumas adaptações. Por isso, esse pode ser um dos motivos pelo qual é cada vez maior o número de pesquisas utilizando a Psicodinâmica do Trabalho para estudar as questões relacionadas à saúde do trabalhador.

A seguir será apresentado breve panorama das pesquisas em PDT ligadas aos programas de pós-graduação *stricto sensu* das Instituições de Ensino Superior brasileira.

2.7 BREVE PANORAMA BRASILEIRO SOBRE AS PESQUISAS EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Embora a origem da Psicodinâmica seja recente, datando de 1980, já se evidencia número significativo de pesquisas adotando essa abordagem nos mais diferentes contextos de trabalho, como, por exemplo: Instituições de Atenção à Saúde (PAULA, 2012), Companhia de Balé (SEGNINI; LANCMAN, 2011), Instituições de Ensino Superior (SILVA, 2012), Shopping Center (TOMAZINI, 2009), Instituições Bancárias (ROSSI, 2008), Cooperativas de Catadores de Lixo (MEDEIROS; MACÊDO, 2007), Meio rural (WERLANG, 2013; GIONGO, 2013), dentre outros.

No caso do Brasil, são vários os estudos empíricos sobre o real do trabalho, as vivências de prazer e sofrimento e as estratégias defensivas para lidar com o sofrimento que estão sendo desenvolvidos pautados na Psicodinâmica e na Clínica do Trabalho, segundo Anjos (2009). E parafraseando Mendes e Morrone (2012), o Brasil continua contribuindo significativamente com o avanço da Psicodinâmica e da Clínica do Trabalho, consolidando conhecimento, propondo novas concepções, introduzindo desafios elaborando um saber capaz de reconstruir e transformar uma realidade.

Por outro lado, segundo Mendes, Araújo e Merlo (2011), apesar de as categorias teóricas da Psicodinâmica serem amplamente utilizadas por pesquisadores brasileiros, ainda há um grande desconhecimento da potencialidade que esse instrumento oferece enquanto método e possível prática. Em síntese, para esses autores, ainda são poucos os estudos em Clínica do Trabalho na perspectiva da Psicodinâmica, no Brasil, como campo de intervenção e conhecimento.

Para contextualizar o panorama brasileiro, nos últimos dez anos, sobre as pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho vinculadas aos programas de pós-graduação *stricto sensu*, realizou-se levantamento bibliográfico na base de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e no Sistema Integrado de Biblioteca da Universidade de São Paulo. Certamente, não se cadastrou toda produção

da literatura sobre Psicodinâmica do Trabalho, pois o objetivo não foi o censo, mas apresentar em linhas gerais aspectos dessa produção.

| CARREIRAS E PROFISSIONAIS PESQUISADOS | PESQUISADORES |
|--|---|
| Bancários | Barbarini (2001); Silva (2006); Rossi (2008); Santos (2013). |
| Agentes de Segurança Penitenciária | Tschiedel e Monteiro (2013) |
| Profissionais de Enfermagem | Traesel (2007); Martins (2008); Beck (2010); Zago (2011); Catalan (2012). |
| Educadores Sociais | Bottega (2009); Lima (2011). |
| Artistas Teatrais | Pires (2011) |
| Docentes | Czekster (2007); Perez (2012); Moraes (2012); Fleury (2012). |
| Trabalhadores da Saúde | Lancman, Ghirardi, Castro e Tuacek (2009), Monteiro (2012). |
| Bailarinos | Santos (2008), Segnini (2010). |
| Catadores de Material Reciclável | Souza (2007); Medeiros e Macêdo (2007); Ghizon e Mendes (2014). |
| Escritores Literários | Ferreira (2011); Bueno (2012). |
| Trabalhadores Rurais (Suinocultores) | Giongo (2013) |
| Empreendedores | Guimarães (2012). |
| Organização de | Dias (2007). |

| | |
|---|----------------------------------|
| entretenimento | |
| Profissionais do Tribunal de Justiça | Garcia (2011). |
| Técnicos administrativos | Mendes, Freitas e Augusto (2014) |
| Guarda Municipal | Baierle (2007), Castro (2010). |

Quadro 5 - Estudos Recentes em Psicodinâmica do Trabalho no Brasil

Fonte: Elaborado pela autora (2015).

Após leitura do material levantado, pode-se notar que, nas pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho, a análise dos dados foi predominantemente qualitativa, apoiada no arcabouço teórico da Psicodinâmica do Trabalho de Dejours. Utilizaram, fielmente ou com adaptações, a técnica de Análise de conteúdo de Bardin (SEGNINI, 2010), a Análise Gráfica do Discurso (BUENO, 2012), a Análise do Núcleo de Sentidos (FLEURY, 2013; GUIMARÃES JR., 2012) ou a Análise Clínica do trabalho (PIRES, 2011).

Embora, haja registros nos programas de pós-graduação em administração, medicina, engenharia de produção e contabilidade, foi notório que as pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho ainda são mais recorrentes nos programas de Psicologia, assim como os estudos vinculados à Ergonomia são facilmente encontradas nos programas de Engenharia, sobretudo, na Engenharia de Produção.

Evidenciou-se, inclusive, que há mais pesquisadoras (mulheres) do que pesquisadores (homens) estudando temáticas em Psicodinâmica do Trabalho. Tal fato se justifica provavelmente porque, segundo dados do Conselho Federal de Psicologia (2013), a Psicologia brasileira é composta em sua maioria por mulheres (89%), nove em cada dez profissionais são mulheres.

De acordo com Machado et al (2015), que realizaram estudo bibliométrico sobre a produção de pesquisas em PDT no Brasil, identificaram que o gênero feminino prevaleceu sobre o masculino em todas as regiões do Brasil; dos 162 autores identificados no estudo, 126 são mulheres, correspondendo a 77,8%. As regiões Sudeste (32,7%) e Sul (21%) possuíam o maior número de autoras. A região

Centro-Oeste era a terceira em maior número de autoras. Em se tratando do gênero masculino, nenhum autor apareceu na região Norte. A concentração mais expressiva de pesquisadores se encontra na região Sudeste.

Mendes e Morrone (2012, p. 24) comentam que as pesquisas que adotam a PDT, desde 1990, nem sempre trazem explicitadas as contribuições da Psicanálise:

Em levantamento dos estudos brasileiros dos últimos 10 anos, identificaram que ainda é muito incipiente o uso do potencial teórico e metodológico da PDT, especialmente das articulações com os conceitos freudianos que dão sustentação a seu arcabouço teórico, como por exemplo da psicologia das massas para explicar os laços sociais do viver junto.

De fato, o que se evidencia, em sua maioria, são discussões superficiais sobre alguns conceitos da Psicanálise usados nos estudos em PDT. Numa tendência contrarrente, resta destacar a tese de Bueno (2012), que traz conceitos como pulsão de vida e de morte, sublimação, inconsciente e consciente, identidade, complexo de Édipo e outros ensaios de Freud que são mais bem discutidos e tratados de modo a esclarecer alguns pressupostos da PDT.

Ainda que não seja prática recorrente nos estudos ligados aos programas *stricto sensu*, nota-se, sobretudo nas pesquisas de doutorado mais que nas de mestrado, principalmente as vinculadas aos programas de Psicologia, um espaço maior para tal discussão, isto é, um debate mais enriquecido sobre as contribuições da Psicanálise começa a ganhar espaço nas teses de doutorado.

Isto ocorre, entre outras questões, provavelmente, pela familiaridade com temas da Psicanálise por parte dos pesquisadores com formação na graduação em Psicologia, assim como os orientadores com formação em Psicanálise e pelas linhas de pesquisas desses programas. Como já mencionado, os estudos em PDT não são restritos aos programas de Psicologia, mas também estão difundidos em outras áreas do conhecimento por meio dos programas *stricto sensu*, como os de Administração, Engenharia de Produção, Enfermagem, etc.

Foi constatado nos estudos, conforme Diniz e Gos (2012), que não são as estruturas psíquicas individuais que hoje estão mais frágeis do que outrora, aumentando os riscos de adoecer. Na realidade, a erosão das estratégias de defesa é que constitui

uma perda considerável de recursos para a saúde. Isto porque as pesquisas revelam que todas as formas clássicas de solidariedade estão em processo de desestruturação diante dos constantes constrangimentos e/ou violências no mundo do trabalho (Diniz e Gos, 2012). Logo, o ser humano se encontra, psicologicamente, cada dia mais só. Talvez essa seja uma das explicações dos diversos campos de atuação da pesquisa em PDT, favorecendo a aplicação de sua metodologia e dando fonte rica de dados, informações e conhecimento sobre a saúde do trabalhador.

Considerando o quantitativo de produção acadêmica nos programas de pós-graduação *stricto sensu*, as pesquisas em Psicodinâmica se concentram na região Centro-oeste, com destaque para a Universidade de Brasília (UnB) e a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO); no Sudeste, com ênfase na Universidade de São Paulo (USP); no Sul, a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e na região Norte, com destaque para a Universidade do Amazonas (UAM). A UnB, a UFRGS e a UAM, atualmente, são as universidades brasileiras que contam com Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho.

A esse respeito, Machado et al (2015) destacam a participação das instituições de ensino superior, nos últimos 11 anos, na produção de estudos em PDT: a Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), com 10%; em seguida aparece a Universidade de São Paulo (USP), com 8%; a Universidade de Brasília (UNB) surge em terceiro lugar, com 5%. A Universidade Estadual de Londrina (UEL) também se destaca contribuindo com 4% do total de autores que tiveram publicações. Com 3% de representatividade, cada uma, estão a Universidade Federal Fluminense (UFF) e a Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

Como já comentado, observou-se que diversas categorias profissionais são objetos de investigação pela lente da Psicodinâmica do Trabalho, mas ainda se destacam em termos quantitativos as pesquisas com os profissionais ligados à saúde, de enfermagem, agentes de promoção à saúde e docentes. Mas, não se identificou pesquisa em grupo de trabalhadores voluntários (sem remuneração financeira), da mesma forma que não se visualizou estudos sobre a relação entre trabalho e saúde com pesquisadores em empresas de pesquisa da região norte do Brasil.

Há o trabalho de Mendes, Freitas e Augusto (2014) sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa, mas não é voltado para pesquisadores e sim para funcionários que realizam atividades administrativas e técnicas. Identificou-se na pesquisa de OLIVEIRA e MENDES (2014) o significado do trabalho para um grupo de pessoas desempregadas. Nesses dois casos, as pesquisas foram publicadas em formato de artigo científico, mas estão ligadas ao programa de pós-graduação em Psicologia da UnB.

O que se observa, conforme Tschiedel (2012), é que os estudos de Psicodinâmica do Trabalho voltados para saúde do trabalhador em seus diferentes contextos profissionais têm em vista refletir a natureza complexa dos processos de saúde e suas implicações com as dimensões do trabalho na vida das pessoas.

De acordo com Guimarães Júnior (2012), pode-se destacar que os estudos pautados na fundamentação teórica e metodológica da Psicodinâmica do Trabalho e realizados por pesquisadores brasileiros têm se consolidado em uma vasta área de pesquisa e intervenção, contribuindo, portanto, para o debate da relação entre trabalho e saúde. Cabe ressaltar, que o estado da arte dessa abordagem sempre será uma construção permanente, considerando a dinâmica dos processos de subjetivação mobilizados pelo trabalho frente a suas transformações. Esse processo é coerente com sua epistemologia, que defende as ideias de contradição, reconstrução e transformação da realidade e do sujeito e, com isso, a própria transformação do saber. Assim, esta é uma trajetória que não tem fim (SILVA, 2012).

Poucos registros sobre a importância dada ao papel do pesquisador nos estudos em PDT foram observados. Os trabalhos, em sua maioria, descrevem apenas os procedimentos para realização da coleta de dados e momentos de construção coletiva, discorrendo muito pouco sobre a subjetividade do pesquisador e a importância da supervisão. Sobre isto, destaque para o trabalho de Garcia (2011) com os oficiais da Justiça na cidade de Manaus, o qual traz mais detalhes sobre a importância e a atuação do pesquisador em PDT.

A mesma tendência se observa quanto à participação da supervisão cujo papel é pouco relatado nas pesquisas em PDT. A esse respeito, Molinier (2003) comenta que o supervisor auxilia na indicação do que acontece no espaço da clínica, ao evocar os

estados de coisas possíveis que não estão descritos ou nomeados no trabalho. Esta autora ressalta que a interpretação do pesquisador sofre influências pelos fatores culturais e também está ligada as suas vivências passadas. Assim, torna-se fundamental a supervisão, pois o pesquisador pode ser influenciado por suas paixões e vivências, e assim deixar de compreender na totalidade os sentimentos e as experiências relatadas.

Percebem-se diversas origens de solicitações de pesquisa em PDT (pesquisas acadêmicas, demandas gerenciais, demandas de trabalhadores), percebem-se diversos cenários de atuação profissional, assim como resultados similares em alguns casos, mesmo entre categorias profissionais diferentes, e outros bem divergentes. Em sua maioria, as vivências de sofrimento são mais relatadas que as de prazer. Isto se dá talvez pela própria dinâmica da Psicodinâmica e da Clínica do Trabalho, que favorece a fala, num movimento de elaboração e perlaboração do sofrimento, e pela necessidade sensível do trabalhador de falar de sua angústia e compartilhar a dor.

Em termos de produção acadêmica no Brasil, alguns trabalhos ganharam notoriedade porque foram divulgados em periódicos de circulação no meio acadêmico ou porque viraram capítulos de livros, além de muitos serem apresentados em eventos científicos (congressos, encontros, seminários, etc.) o que é bom para propagar a abordagem por todo o território brasileiro.

Como bem coloca Mendes e Araújo (2012), todas essas pesquisas são tentativas de desenvolver a Clínica em diferentes contextos organizacionais/laborais para atender a diversas demandas. Todos buscam alternativas técnicas que, mesmo se diferenciando do método original, tentam não se afastar dos princípios teóricos da Psicodinâmica e da escuta como parte de método clínico. Contudo, percebeu-se que tanto os estudos que adotam o método original quanto aqueles que utilizam o método com adaptações privilegiam a fala, a escuta e o espaço de construção coletiva.

O próximo capítulo apresenta o delineamento metodológico do estudo, a justificativa pela escolha do método, da técnica de coleta e de análise dos dados, assim como os objetivos estabelecidos para esta pesquisa.

3 DELINEAMENTO METODOLÓGICO DO ESTUDO

A abordagem qualitativa, para Daldon (2012), prioriza o maior aprofundamento e a abrangência da compreensão do grupo social ou de uma organização e não se preocupa com a generalização de dados levantados. Nesse processo, a relação entre pesquisador e pesquisado é de fundamental importância. Considerando a dinâmica dos processos de trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador, optou-se pela metodologia qualitativa por compreendê-la como sendo a mais adequada para tratar da complexidade que o tema traz.

À luz da Psicodinâmica do Trabalho, a metodologia adotada será pautada nas obras de Dejours (1992, 1993, 1999, 2004, 2007, 2010, 2012a, 2012b) e em estudos que utilizam a PDT e a Clínica do Trabalho.

A proposta metodológica adotada para o desenvolvimento desta pesquisa foi o estudo de caso, exploratório, que utilizou como instrumento para coleta de dados a análise documental da empresa estudada e o espaço de discussão coletiva com os trabalhadores ocupantes do cargo de pesquisador.

O estudo de caso, segundo Hartley (2004), constitui-se em uma pesquisa sobre determinado grupo com o objetivo de analisar diferentes aspectos da vida deste e que permite maior aprofundamento da realidade social. Assim, esta pesquisa é um estudo de caso de caráter descritivo e exploratório sobre o impacto do trabalho na saúde dos trabalhadores em uma empresa de pesquisa, a partir de seus relatos sobre as vivências de prazer e sofrimento.

Conforme Bueno (2012), esta pesquisa buscou uma leitura crítica dos aspectos psíquicos ligados às vivências de prazer e de sofrimento dos trabalhadores. Para tanto, utilizou-se, do ponto de vista metodológico, a abordagem da Clínica Psicodinâmica de Cristophe Dejours, com reuniões coletivas acerca do sentido do trabalho para os trabalhadores em uma empresa de pesquisa e tem como universo investigativo os significados, os motivos, as aspirações, as crenças, os valores e as ações dos sujeitos, expressos mediante suas relações estabelecidas no ambiente laboral.

Para realização da pesquisa, utilizou-se a metodologia da Psicodinâmica do Trabalho com algumas particularidades, como a constituição da demanda e do grupo de

participantes. De acordo com Dejours (1992), a pesquisa deve ser realizada se houver uma demanda que parta dos trabalhadores ou da instituição. Neste caso, a demanda surgiu a partir das impressões e interrogações da pesquisadora sobre a saúde dos trabalhadores em uma empresa de pesquisa. Quanto ao grupo constituído, este foi convidado a participar, portanto, a demanda não surgiu do grupo, mas a adesão foi voluntária e imediata ao convite.

3.1 OBJETIVO GERAL

Investigar o impacto da organização do trabalho na saúde de pesquisadores em uma empresa de pesquisa.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Descrever a organização do trabalho da empresa pesquisada;
- Identificar as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores;
- Identificar as estratégias de enfrentamento dos trabalhadores para suportar as adversidades do ambiente de trabalho.

3.3 PROBLEMA DE PESQUISA

Qual o impacto da organização do trabalho na saúde de pesquisadores em uma empresa de pesquisa?

3.4 CAMPO DE PESQUISA

A pesquisa foi desenvolvida em uma empresa de pesquisa localizada na região Norte do Brasil. A empresa teve sua origem na década de 1930 e é um dos mais antigos centros de pesquisa da região.

Não serão detalhadas informações sobre a organização pesquisada para preservar a identidade dos trabalhadores, pois houve a formalização de compromisso de sigilo da identidade dos participantes. O que se pode mencionar em relação à empresa é que é uma empresa brasileira de pesquisa, cujas atividades fins são Pesquisa e

Desenvolvimento. Seu foco de atuação é Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação e sua missão institucional é voltada para o benefício da sociedade.

3.5 OS PARTICIPANTES

Na época da coleta de dados, o quadro de pessoal ativo da empresa era composto por 500 (quinhentos) trabalhadores; distribuídos nos seguintes cargos: Pesquisadores, Analistas, Técnicos e Assistentes. Destes, 110 (cento e dez) são pesquisadores, 93 (noventa e três) ocupam o cargo de analista, 81 (oitenta e um) são técnicos e 216 (duzentos e dezesseis) estão no cargo de assistentes.

Os cargos de Pesquisador e Analista eram ocupados por trabalhadores detentores do diploma de nível superior com algum tipo de curso de pós-graduação (*lato sensu ou stricto sensu*). Os pesquisadores estão voltados para a atividade fim da organização pesquisada. Os analistas atuam na carreira de suporte à pesquisa, isto é, desenvolvem as atividades meio, como as da área de pessoal, financeira, licitação e contratos, jurídica, logística e suprimentos, gestão de laboratórios. Os técnicos são os trabalhadores com nível médio de escolaridade e formação técnica específica (técnico em laboratório, técnico agrícola, técnico administrativo, técnico de segurança de trabalho, etc.). Os assistentes (auxiliares administrativos e de laboratórios, trabalhadores de campo, etc.) são aqueles sem formação técnica específica e representam 43% dos trabalhadores dessa empresa.

O critério para convidar os participantes foi intencional: participaram da pesquisa sete (sete) trabalhadores ocupantes do cargo de pesquisador, todos doutores, em regime de 40 horas semanais. Dos sete participantes, quatro eram do sexo feminino e três do sexo masculino. Somente um participante era natural da região norte, quatro oriundos do sudeste, um era do Sul e um do nordeste.

Quanto ao estado civil, três declararam-se solteiros, três casados e um não informou. Cinco dos participantes apresentavam faixa etária que oscilava de 37 a 42 anos de idade, um tinha 48 anos e um não informou sua idade. Salvo o único participante com 35 anos de empresa e o que tinha 8 anos de serviço, os demais apresentavam de três a seis anos de antiguidade na empresa.

Em observância aos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho, destaca-se que a participação foi voluntária, isto é, os trabalhadores devem querer ou sentir necessidade de participar. Conforme relatos de Mendes; Araújo e Merlo (2011), para iniciar a coleta de dados, são fundamentais dois aspectos: a organização deve concordar com a realização da pesquisa e os trabalhadores devem querer participar. Esses dois requisitos foram atendidos neste estudo.

A intenção foi focar exclusivamente em pesquisadores que apresentavam algum histórico de sintomatologia, patologia ou queixa de sofrimento recorrente relacionada ao trabalho, procurando investigar a diversidade de fatores que possibilitassem o conhecimento da realidade da empresa e dar oportunidade para que diferentes situações pudessem surgir entre as quais, a prática do assédio moral no trabalho.

No que concerne à demanda, considera-se que foi legítima, mesmo que não tenha partido diretamente dos trabalhadores. Foi construída com a participação voluntária do grupo, com a assiduidade e o engajamento dos participantes nas sessões de discussões coletivas.

Como muitos pesquisadores atuavam como docentes de nível superior, cabe destaque a importância dessa classe de trabalhadores na formação da mão-de-obra de vários profissionais de graduação e pós-graduação.

A escolha dessa categoria de empregados também se justifica pela posição que os pesquisadores ocupam no mercado de trabalho como criadores de tecnologias e soluções no ramo de atuação da empresa, possibilitando, assim, melhoria na qualidade de vida de algumas populações da região Norte.

3.5.1 Critérios de Inclusão

Como participantes, os trabalhadores deveriam: ser efetivos, possuir escolaridade superior, nível de doutorado, atuar na atividade fim da empresa, não estar exercendo função gratificada, estar lotado na sede da organização pesquisada, não estar afastado do serviço ativo por mais de 2 (dois) anos e aceitar participar da pesquisa.

3.5.2 Critérios de Exclusão

A recusa em responder às questões lançadas nas discussões coletivas.

3.6 TÉCNICAS PARA COLETA DE DADOS

Segundo Mendes, Araújo e Merlo (2011), para atingir os objetivos propostos em uma pesquisa Psicodinâmica do Trabalho, é necessário reunir documentos que contenham informações sobre a organização, sobre o processo de trabalho e suas transformações.

Sendo assim, realizou-se análise nos seguintes documentos institucionais: Plano de Desenvolvimento da empresa, que traz a missão, valores, objetivos, finalidade, diretrizes por área e o negócio da organização; normas referentes aos processos de trabalhos (comparecimento ao trabalho, procedimentos operacionais padrão - POP, etc.) para caracterizar a organização e o contexto de trabalho a partir do olhar institucional.

Em seguida, foi feita análise documental nos relatórios e controles do Setor de Recursos Humanos, que é o responsável pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), pelo Serviço Especializado em Segurança e Medicina no Trabalho (SESMT) e pelo Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A análise nos documentos dessa área visou identificar as principais doenças e transtornos mentais que afetavam os trabalhadores dessa organização.

Este levantamento documental refere-se às etapas de pré-pesquisa e análise de demanda para averiguar a ocorrência ou não das condições para instauração do espaço de discussão coletivo. A partir de então, pode-se identificar características do modelo de gestão, aspectos do sistema de avaliação do desempenho, relatos de insatisfações e queixas sobre o trabalho, indicadores de sofrimento, patologias e sintomatologias mais recorrentes, entre outras questões.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) destacam que, ao estudar a Psicodinâmica do Trabalho, o pesquisador deve investigar as palavras do trabalhador e não se deter à observação dos atos, fatos, comportamentos e modos operatórios, por mais minuciosa que seja. De acordo com Merlo e Mendes (2009), nesses estudos que utilizam as categorias teóricas da Psicodinâmica do Trabalho, as discussões coletivas aparecem como a principal ferramenta de coleta de dados.

A clínica em PDT é realizada por meio de sessões coletivas com os trabalhadores. Sendo assim, realizaram-se discussões coletivas, na própria organização, no horário de expediente, que duraram em média duas a três horas e foram gravadas, filmadas e transcritas pela autora. Foram sete participantes, todos pesquisadores apresentando alguma queixa recorrente de sofrimento no trabalho que os afetava em termos de qualidade de vida e saúde.

Visando obter informações sobre a organização e o processo de trabalho, assim como a análise documental, o espaço de discussão coletiva como técnica para coleta de dados foi realizado. De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, o objeto dessa construção coletiva, nas palavras de Campana (2011), é focar na relação dinâmica entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação, entendidos como o processo de atribuição de sentido, pautado na relação do trabalhador com o seu trabalho que por sua vez se expressa pelo modo de pensar, sentir e agir individual e coletivamente.

Optou-se pelo espaço de discussão coletiva porque o sofrimento não deve ser negligenciado e relegado ao silêncio, mas deve ser falado, escutado, interpretado, elaborado e perlaborado num espaço coletivo. Conforme Mendes, Araújo e Merlo (2011), as discussões coletivas representam a possibilidade de demonstrar mais claramente quando os trabalhadores elaboram ideias que antes não estavam organizadas consciente e nitidamente.

Para tanto, utilizou-se um roteiro (Apêndice E) que trazia, particularmente, elementos relacionados à dinâmica prazer-sofrimento dos trabalhadores em seu ambiente laboral. O roteiro teve a finalidade de orientar o pesquisador para que todos os temas afetos às categorias da PDT fossem abordados. A seguir, as categorias que foram abordadas nas discussões coletivas:

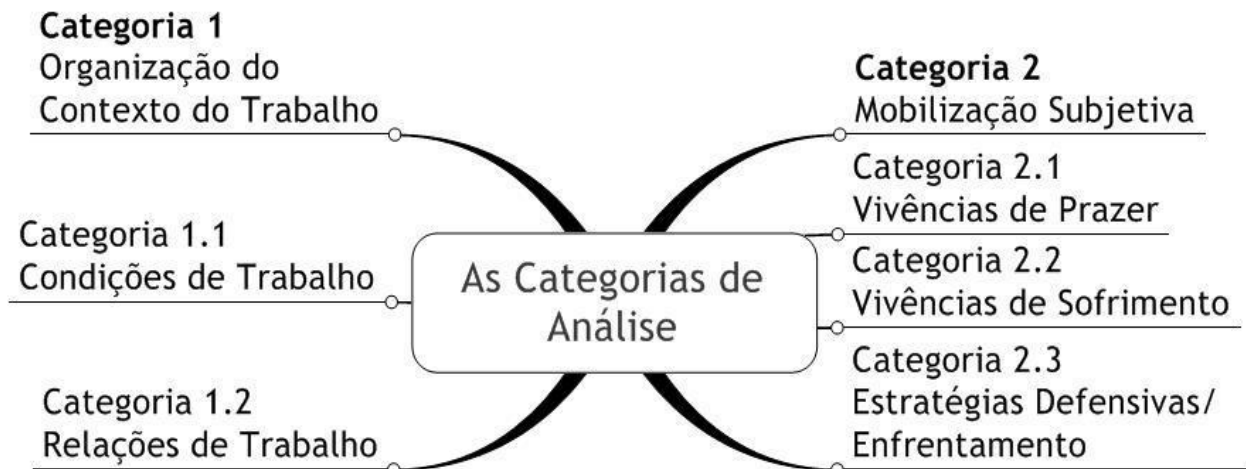


Figura 5 - Categorias de Análise da Psicodinâmica do Trabalho

Fonte: Bueno (2012), com base em Dejours.

Cabe reforçar, segundo Mendes (2007a), que o tema da pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho é o estudo das relações entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico. Salienta-se que o foco de interesse em Psicodinâmica é o acesso aos comentários verbais dos trabalhadores, e, à proporção que a pesquisa se desenvolve, passa a ser o conteúdo formulado pelo grupo nas discussões coletivas. Dessa forma, importa destacar que outros assuntos e temas podem emergir por ocasião das sessões coletivas.

3.7 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Após exposição de motivos e esclarecimentos do objetivo da pesquisa, de forma informal, por parte da pesquisadora, ao Chefe de Administração da empresa, no primeiro semestre de 2013, a pesquisadora preparou solicitação formal (por escrito) à Chefia-geral que autorizou, por meio de memorando do Setor de Recursos Humanos, a realização da pesquisa. Realizou-se análise documental e o espaço de discussão coletiva com sete pesquisadores para identificar dados sobre a organização do trabalho, mobilização subjetiva, prazer e sofrimento, estratégias de enfrentamento e patologias relacionadas ao trabalho. A análise dos documentos da organização sobre a política de pessoal e dos registros médicos, assim como das pesquisas de clima e qualidade de vida

no trabalho, constituíram a base para a análise documental, primeira fase da coleta de dados.

A pesquisa propriamente dita se iniciou com os encontros para as discussões coletivas, a análise do material pesquisado, observação clínica e interpretação, cujo objetivo foi a criação de um espaço de discussão coletivo que possibilitou a elaboração e a perlaboração entre os trabalhadores.

O passo seguinte foi a realização do espaço de discussão coletiva que ocorreu na própria organização pesquisada, no horário da jornada laboral para facilitar a participação dos envolvidos. Em observância aos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho, a participação foi voluntária, isto é, os trabalhadores devem querer ou sentir necessidade de participar. Conforme relatos de Mendes; Araújo e Merlo (2011), para iniciar a coleta de dados, foram fundamentais dois aspectos: a autorização por parte da organização para a realização da pesquisa e o interesse dos trabalhadores em participar.

Assim, o pesquisador fez convite individual, esclarecendo os devidos procedimentos da pesquisa, sobretudo, o grau de sigilo. As discussões coletivas foram realizadas na organização, em espaço físico adequado em termos de conforto e que garantisse a privacidade dos participantes, conforme previsto no termo de consentimento para participação desta pesquisa. O Apêndice C é o termo de consentimento livre e esclarecido que foi lido e assinado pelos participantes.

Ao considerarem que o foco está nas formulações coletivas, Mendes; Araújo e Merlo (2011) descrevem que não há impedimentos de que, de uma sessão a outra, haja variação na participação dos elementos constituintes do grupo. Embora tenha oscilado, para mais ou para menos, o número de participantes nas discussões coletivas, não houve desistência e nem substituição de participantes.

De acordo com Mendes (2007a), sete participantes é um número adequado para as pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho e Clínica do Trabalho, pois esta autora recomenda no mínimo seis participantes e no máximo doze. Além disso, pode-se observar, conforme Roik (2010), que à medida que as discussões aconteciam havia uma recorrência de temas na fala dos trabalhadores, indicando que esse número de participantes possibilitaria a análise do que se pretendia investigar.

As sessões de discussão coletiva seguiram roteiro pré-definido e no primeiro encontro foi dada a instrução aos trabalhadores sobre o estudo e a dinâmica de pesquisa em PDT. O pesquisador, responsável pela coleta de dados, interferiu pouco no andamento das sessões, limitando-se à condução dos grupos e a mediar para assegurar a palavra a todos. Ao término das sessões, procurava-se fazer um breve resumo do que foi discutido, assinalando alguns pontos considerados relevantes. Essa prática de recapitular questões outrora discutidas foi, por vezes, utilizada no início da sessão seguinte para retomada das discussões.

Ao todo, foram cinco sessões com o grupo. As discussões aconteceram em uma sala da própria empresa, em horários pré-acordados dentro do expediente normal da empresa, com duração média de 2h a 3h30min, de forma que não prejudicasse a rotina de trabalho dos pesquisadores. O objetivo da pesquisa e a questão da gravação (áudio e vídeo) foram explicados pelo pesquisador aos participantes, assim como a garantia do sigilo das informações, salvaguardando, portanto, o anonimato dos participantes.

O roteiro para as discussões coletivas iniciava-se com a frase: “fale-me um pouco do seu trabalho, da sua rotina de trabalho aqui na empresa”. A partir desse início, os participantes poderiam se manifestar. No decorrer das discussões, os participantes foram se mostrando mais participativos e espontâneos para se expressarem, colocando outras questões julgadas pertinentes para o grupo.

As discussões coletivas foram gravadas e transcritas na íntegra, considerando a fala do sujeito, aspecto fundamental para apreensão do objeto e para a implantação dos dados (DEJOURS, 2008). Depois de transcritas, as gravações passaram por um processo de validação pelos entrevistados, foram submetidas a tratamento, pelo método de Análise da Clínica do Trabalho, ao grupo de pesquisa em PDT da PUC-GO, e à triangulação de juizes.

O pesquisador buscou manter uma escuta atenta ao conteúdo das falas, ao que era consensual, às discussões contraditórias, àquilo que emergia de forma espontânea ou não, ao que era dito ou omitido (UCHIDA et al., 2011). Cabia ao pesquisador apenas conduzir para que todos tivessem a oportunidade para falar.

As observações, percepções e impressões do pesquisador, inclusive, sobre as expressões faciais, os olhares, a voz trêmula ou firme dos participantes, foram

pertinentes por ocasião da análise dos resultados, além de sua própria perlaboração sobre as vivências compartilhadas dos trabalhadores. Destaca-se que, ao final de cada sessão, o pesquisador buscava anotar aspectos das falas mais recorrentes, assim como o silenciado. Houve ainda, ao término de cada sessão, a troca de informações com outro pesquisador.

A prática da Clínica exige o trabalho em equipe, isto é, os pesquisadores devem trabalhar em dupla e um clínico externo deve prover a supervisão do trabalho. Os pesquisadores devem manter a posição de interlocutores, possibilitando a abertura para as falas que relatem as vivências de prazer e sofrimento e que sejam passíveis de uma escuta e interpretação (MACÊDO, 2010). Por isso, Dejours (1992) esclarece que o coletivo de pesquisa é formado pelos trabalhadores e pesquisadores, e o coletivo de controle é constituído pelo grupo de pesquisadores que discutem os dados obtidos pelo coletivo de pesquisa.

A escolha por essa dinâmica se justifica pela possibilidade de analisar a fala dos trabalhadores para tentar identificar o que está escondido, oculto, os aspectos do real do trabalho e possibilitar o engajamento psíquico dos envolvidos, isto é, a mobilização subjetiva para que, segundo Mendes e Araújo (2011), o trabalhador “fale o seu discurso”, desocultando os segredos e mitos.

A validação e a refutação da pesquisa ocorreram em dois momentos. Foram apresentadas ao grupo as principais análises resultantes das discussões coletivas, e eles puderam, nesse momento, concordar ou discordar do que foi relatado. A partir de então, as análises sofriam ou não alterações, conforme as recomendações, restrições e ideias dos trabalhadores.

Apesar das recomendações para retirar uma ou outra fala, substituir termos, descaracterizar a questão de gênero, os participantes concordaram com as análises e, por vezes, pareciam perlaborar.

Como bem ressalta Fleury (2013), no caso de pesquisas em PDT, não há proposta de avaliação de mudanças objetivas, visto que o objetivo da Clínica do Trabalho consiste em promover nos trabalhadores a reflexão da sua relação subjetiva com o trabalho, favorecendo processos de reflexão e de elaboração que criem mobilização entre os

trabalhadores, de forma que estes possam alavancar mudança no trabalho ou em suas relações laborais.

3.8 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Poupart et al. (2008) destacam que há dados que se apresentam resistentes à análise estatística, mas que a pesquisa qualitativa analisa-os de modo qualitativo, não se preocupando com frequência e generalizações sobre os participantes. Portanto, a abordagem qualitativa se aplica melhor a esta pesquisa por permitir compreender o sentido da relação trabalho e trabalhador.

O conteúdo das discussões coletivas foi analisado segundo o método de Análise Clínica do Trabalho (ACT) proposto por Dejours (2008). A escolha por esse método se justifica pela possibilidade de analisar com acuidade a fala dos trabalhadores que participaram desta pesquisa. O paradigma interpretativo da Psicodinâmica do Trabalho, segundo Moraes (2012), busca primordialmente a compreensão dos fenômenos sociais, valorizando a fala e as vivências subjetivas dos trabalhadores.

A Clínica PDT surge como caminho para transpor os obstáculos advindos do contexto de trabalho, uma vez que traz nas suas bases o resgate do conviver, do viver junto com todos os seus conflitos e paradoxos. É possível dar visibilidade a essas tensões, dar voz à inteligência prática e buscar a cooperação de uma gestão participativa, ou seja, viabilizar a mobilização do coletivo para tentar sair da exclusão social, resistindo ao modelo dominante de gestão do trabalho (MENDES; ARAÚJO, 2012). Portanto, nesta pesquisa, os resultados estão descritos com base na Análise Clínica do Trabalho.

A análise das informações obtidas nos discursos, segundo Dejours (1992), deve consistir em obter dados ou opiniões contrárias aos discursos, isso é, ter liberdade para dizer e analisar o contraditório e o não dito. O pesquisador, durante o processo de pesquisa, deve estar atento para perceber expressões de sofrimento ou de prazer, assim como as expressões de silêncio em relação a alguns assuntos próprios ou inerentes à organização. Isto é, toda comunicação, mesmo o silêncio, tem um significado e um sentido.

Conforme Mendes e Araújo (2012), as verbalizações foram analisadas no coletivo, sem ressaltar a identificação individual de falas e/ou sentimentos, nem de determinados aspectos pessoais fora do âmbito do trabalho. O conteúdo das falas foi analisado considerando-se as contradições e os paradoxos da linguagem. Todas as sessões foram analisadas de forma articulada, buscando-se identificar a evolução, o aprofundamento e as especificações das discussões coletivas sobre as categorias da PDT.

Para iniciar as análises dos conteúdos das discussões coletivas, realizou-se leitura de todos os depoimentos dos participantes durante os cinco encontros e destacaram-se trechos das falas, que foram editadas e organizadas em forma de texto, obedecendo ao desenvolvimento das sessões e às categorias de análise da PDT: organização do trabalho, prazer e sofrimento no trabalho e estratégias de enfrentamento para lidar com o sofrimento. Trechos das falas aparecem nesta dissertação, no item Resultados, para ilustrar o texto e facilitar a compreensão do leitor.

As gravações, assim como as anotações do pesquisador após as sessões, contribuíram para a análise dos resultados. A supervisão e as discussões com o grupo de pesquisadores em PDT da PUC-Goiás foram fundamentais para a conclusão das análises. Portanto, após leitura geral, marcação de falas por mais de um pesquisador, releitura das gravações, discussão com a supervisão e com o grupo de pesquisadores, fecharam as análises.

Em virtude da riqueza de dados coletados e do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás prever em seu regimento esse formato para a dissertação, optou-se por apresentar os resultados em formato de três artigos. Todavia, cabe esclarecer que os resultados são o produto da discussão, validação e negociação com o coletivo de pesquisa e com o grupo de pesquisadores da PUC-Goiás. O primeiro artigo, intitulado “O Assédio Moral em um Grupo de Pesquisadores: o olhar da PSICODINÂMICA do trabalho”, o segundo intitulado “A Organização do Trabalho em uma Empresa de Pesquisa: o trabalho que adocece?” e o terceiro “Matando vários leões por dia: a mobilização subjetiva de pesquisadores em uma empresa de pesquisa” serão apresentados a seguir.

4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados três artigos. O primeiro artigo intitulado “O assédio moral em um grupo de pesquisadores: o olhar da psicodinâmica do trabalho” aborda as vivências de sofrimento dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho e suas correlações com a prática de assédio moral. O segundo artigo “A organização do trabalho em uma empresa de pesquisa: o trabalho que adocece?” descreve e analisa aspectos da organização de trabalho e como estes atuam no funcionamento psíquico desses trabalhadores. O terceiro artigo “Matando vários leões por dia”: a mobilização subjetiva de pesquisadores em uma empresa de pesquisa discute as formas de engajamentos subjetivos dos trabalhadores frente às dificuldades e constrangimentos oriundos do trabalho. Como foi aprovado para publicação na *Business Management Review (BMR)*, periódico *on line*, este artigo também se encontra no idioma inglês, “Killing many lions a day”: a subjective mobilization of researchers in a research company (Apêndice A).

4.1 ARTIGO 1 – “O ASSÉDIO MORAL EM UM GRUPO DE PESQUISADORES: O OLHAR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO”

O ASSÉDIO MORAL EM UM GRUPO DE PESQUISADORES: O OLHAR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO *

Glauce Rejane Felipe da Silva Lavanchicha
Hélcia Daniel da Silva
Edward Humberto Guimarães Júnior
Kátia Barbosa Macêdo

Resumo: O assédio moral não é um fenômeno novo, mas vem crescendo em virtude das características do mundo do trabalho. A violência moral no ambiente de trabalho tem afetado significativamente a saúde física e mental da população que trabalha, podendo levar a casos extremos, como o suicídio. Considerando a necessidade de um diagnóstico que fundamente possíveis ações mitigadoras dos fatores geradores de sofrimento no ambiente de trabalho, torna-se relevante a investigação empírica desse fenômeno. Nesse sentido, este estudo busca analisar o assédio moral em um grupo de pesquisadores em uma empresa de pesquisa na região norte do Brasil à luz da Psicodinâmica do Trabalho.

Palavras-chave: Assédio moral, Psicodinâmica do Trabalho, sofrimento no trabalho.

Assédio no mundo do trabalho

Num mundo do trabalho dinamizado e globalizado, verificam-se mudanças constantes na realidade da classe trabalhadora. O sujeito busca cada vez mais se adequar a essas mudanças, procurando ser um profissional polivalente, exercendo variadas funções, “sendo competitivo”. A rapidez dos avanços tecnológicos que as organizações e o mercado impõem, gera sofrimentos variados, como o risco do desemprego e o aumento progressivo da degradação das condições de trabalho.

Dejours (2003) salienta que o trabalho tem como função psíquica a constituição

* Este artigo foi aceito para compor a coletânea “O diálogo que transforma” que foi publicada junho/2015 pela Editora da PUC-Goiás.

do sujeito. O trabalho mobiliza o reconhecimento, a gratificação, a inteligência, enfim, a subjetividade. Com a competição presente no mercado de trabalho e a redução das possibilidades de estabilidade no emprego ocorre a perda da esperança, dos sonhos de crescimento e progresso social, causando sofrimento ao sujeito (MACÊDO, 2010).

As novas políticas de gestão sobrecarregam o trabalhador e estimulam vários tipos de violência no trabalho, desorganizando a vida dos trabalhadores, sem espaço para solidariedade e companheirismo, evidenciando o individualismo, o centralismo, o controladorismo e as humilhações. É fato que a violência existe há tempos, mas vem proliferando e invadindo as organizações, ao se tratar de direitos humanos infringidos, gerando efeitos devastadores para sua saúde.

Piñuel y Zabala e Cantero (2003) destacam que, atualmente, o assédio moral no trabalho pode ser considerado a mais grave ameaça à saúde do trabalhador a ser enfrentada neste século. Além de graves sequelas, que podem levar a outros problemas relacionados à saúde ocupacional, esse fenômeno psicossocial tem afetado significativamente não somente a saúde mental e física da população ativa, mas também a saúde das organizações produtivas. Atualmente, estima-se que a prevalência de assédio moral está entre 5% e 15% (AGERVOLD, 2007).

O assédio moral é uma das espécies de violência cotidiana, geralmente invisível e silenciosa, à qual estão submetidos muitos dos trabalhadores de todo o mundo. Assim, a questão do assédio moral é um atentado à dignidade humana que, mesmo antiga, continua a ser atual e demanda muito esforço para ser superada (OIT, 2005).

Essa violência moral abala física e psicologicamente o trabalhador, proporcionando consequências devastadoras tanto para a vítima quanto para a organização. Embora sempre existisse, o assédio moral ainda não é denunciado na sua maioria, pelo fato de trazer consequências negativas e prejuízo ao sujeito que o relata e denuncia, conforme Heloani (2003) comenta.

Em razão disso, tem sido objeto de reflexões e discussões de pesquisadores do mundo do trabalho e da saúde dos trabalhadores, que difundem informações, pesquisas e práticas institucionalizadas e organizacionais, dentre eles, destacam-se Dejours (2003, 2005, 2008), Barreto (2000, 2005), Hirigoyen (2000, 2002), Freitas, Heloani e Barreto (2008) e Aguiar (2003). Partindo do pressuposto de que o assédio moral prejudica a

saúde do trabalhador e todo o ambiente de trabalho, o estudo desse fenômeno auxiliará na prevenção de práticas de violência moral e na construção de uma gestão de trabalho que promova a saúde dos trabalhadores. Assim, este estudo tem como objetivo analisar o assédio moral à luz da abordagem psicodinâmica do trabalho em um grupo de pesquisadores de uma instituição pública no norte do país.

O conceito do assédio moral, apesar de complexo e polissêmico, é reconhecido como violência genérica, e relacionado a fatores psicossociais que se manifestam no trabalho e nas relações laborais, decorrentes da forma de organizar o processo produtivo (HELOANI, 2004).

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2011), o assédio moral constitui o uso deliberado da força e do poder contra uma pessoa, grupo ou comunidade que cause ou tenha a possibilidade de causar lesões, morte, danos psicológicos, transtornos e privações.

Marie-France Hirigoyen publicou na França, em 1998, o livro cujo nome era *Le Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien* que abordava a violência sob o ponto de vista de quem agride a integridade do outro e o modo como se processava o assédio. Como conceito, ela definiu que o assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva manifestada em comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que geram dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego, ou ainda degradando o ambiente do trabalho.

O assédio moral, de acordo com Heloani (2004), é um risco não visível que gera mal-estar e reação social, causa danos psíquicos, desencadeia doenças e pode levar à morte por suicídio. A manifestação inicial dos agravos à saúde pode ocorrer pelo aumento do presenteísmo, apesar de adoecido, por sinais de ansiedade e insônia e outras manifestações subjetivas e invisíveis. Desse modo, abordagens exclusivamente psicológicas ou biológicas não conseguem apreender a amplitude e a complexidade do fenômeno e sequer sua causalidade (HELOANI, 2004).

Barreto (2003) corrobora que o termo assédio moral é considerado recente no universo do trabalho, apesar de maus-tratos e humilhações serem praticados desde o início das relações trabalhistas. O que se percebe é a sua intensificação nos dias atuais, devido à vulnerabilização a que são submetidos os trabalhadores no contexto da

globalização. Apesar de o assédio no ambiente laboral ser tão antigo quanto o trabalho, Leymann (1996), um dos pioneiros sobre o assunto, diz que foi Brodsky, em 1976, quem primeiro estudou casos de *mobbing*, sem muito interesse. Entretanto, foi no início dos anos 1980 que começaram os estudos da prática do *mobbing* no mundo trabalhista.

Atualmente, o assédio moral é encontrado e discutido em todo o mundo. Na Suécia, Alemanha, Itália, Austrália e Estados Unidos, há diversas leis específicas sobre esse assunto (BARRETO, 2002). Todavia, o assunto ainda é considerado pouco explorado, refletido, entendido e resolvido, tanto pelo trabalhador quanto pela organização e pela comunidade.

Nas palavras de Dejours (2005), o assédio moral pode ser considerado tanto como um ato individual perverso, quanto como o resultado de contextos de trabalho propícios ao seu desenvolvimento. Assim, não é preciso estabelecer uma análise mais detalhada da sociedade para se perceber que o modo de vida moderno contribui para um isolamento e uma individualização social em que cada qual está voltado mais para si, para seus problemas. Assim, ele denomina o assédio moral como uma "patologia da solidão".

Com efeito, Barreto (2003) discorre que o assédio moral não é considerado uma doença, mas pode ocasionar e desencadear enfermidades, agravar males preexistentes ou desencadear novas patologias, causando danos físicos, dor moral e transtornos à saúde mental dos trabalhadores em geral, podendo levar à morte por suicídio. Se houver ataques e constrangimentos constantes, pode culminar na demissão. "Assediar é não dar trégua ao outro".

Para Schatzman et al. (2009, p. 17), o assédio moral define-se como "um processo sistemático de hostilização, direcionado a um indivíduo, ou a um grupo, que dificilmente consegue se defender dessa situação". Evidencia-se nessa propositura que há uma diferenciação entre o assédio moral interpessoal (ou simplesmente assédio moral) e o assédio moral organizacional (ou simplesmente assédio organizacional), para se evitarem análises incorretas.

Parafraseando Soboll e Pereira (2008), o assédio organizacional se configura através de algumas práticas, como gestão por estresse, gestão por injúria, gestão por medo, exposições constrangedoras de resultados, premiações negativas, ameaças e

cobranças exageradas. Na percepção dessas autoras, "essas estratégias de gestão funcionam como uma técnica de aumento do envolvimento no trabalho e também podem ter o efeito de um processo de 'seleção natural' dos menos resistentes" (2008, p. 22). A diferença entre o assédio organizacional e o assédio moral, é que o primeiro prejudica, exclui ou anula o trabalhador que se transformou em *persona non grata*, como se a empresa fosse um palco da violência. Já o segundo tem como propósito, exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos organizacionais e gerenciais.

O assédio moral ocorre nas mais diversas organizações e em distintos países assumindo diferentes terminologias aferidas como sinônimos. Em Portugal e no Brasil, é denominado de assédio moral; na França, *harcèlement moral*; na Inglaterra, *bullying*; na Espanha, chama-se *acoso moral*; no Japão, diz-se *Lijime*; nos Estados Unidos, *harassment* ou *mobbing*; em países nórdicos, Suíça, Alemanha e Itália, *mobbing*. O termo *bulling* se aplica mais a situações escolares e do exército.

Fatores que favorecem o surgimento do assédio moral

São apontados por diversos autores (FREITAS, 2001; HIRIGOYEN, 2000, 2002; HELOANI, 2004; AGUIAR, 2003; BARRETO, 2003, 2005; DEJOURS, 2012) variados fatores para o surgimento do fenômeno do assédio moral, a saber: 1) as características da organização onde desenvolvem a sua atividade laboral junto à cultura organizacional; 2) o grupo onde se inserem; 3) as características da personalidade do assediador; 4) o perfil das vítimas.

Quanto ao primeiro fator, ligado à organização do trabalho e à cultura organizacional, Dejours (2012) afirma que o fato de trabalhar envolve situações ordinárias e impactadas por acontecimentos inesperados, a lacuna entre o prescrito e a realidade revela o quanto o trabalhador sofre para concluir seu trabalho, utilizando assim caminhos inventados, improvisados para o fim da execução das prescrições, junto a pressões, sobrecargas, poder, entre outros.

Em relação às organizações, Hirigoyen (2002) diz que na maioria, preferem não evitar que tais situações ocorram, o que colabora para a intensificação do mal mesmo

que indiretamente. Existe uma conivência dessas organizações em omitir o assédio moral, prevalece quase sempre certa outorga de poderes, não controlados, concedida a um líder, geralmente responsável por resultados, ditos normais, apesar do uso de estilos mais agressivos na competitividade. Assim, o assédio pode se caracterizar como instrumento de gestão em uma tentativa de subjugar o trabalhador para que ele se submeta aos imperativos da produção.

Ao se tratar do segundo fator – o grupo onde se insere – é fato correlacionar o tipo de relações sociais favoráveis ou desfavoráveis à existência do assédio moral. Num ambiente colaborativo, no qual as pessoas se ajudam e estreitam amizades e companheirismo, o assédio não ocorre. No que tange à escala hierárquica, Barreto (2005) destaca que o assédio moral ocorre quando o trabalhador deixa de ser um “trabalhador” para virar um “colaborador”, ou seja, o sujeito se torna colaborador da própria exploração. Isso afeta diretamente a forma como as pessoas se relacionam no ambiente de trabalho, no grupo onde se encontram.

Verifica-se também o impedimento de inserção ao grupo decorrente do ambiente de exploração. Nessas condições, a parte coletiva de trabalho não acontece, o sujeito se sente anestesiado, posicionando-se solitariamente e negando a realidade, pois o medo de perder seu emprego e seus direitos sociais neutraliza a mobilização coletiva, gerando o silêncio e a individualidade de “cada um por si”.

Os atos de violência também podem ser agravados devido à discriminação, às práticas racistas e sexistas, à intolerância, aos problemas pessoais e ao uso de drogas e consumo de álcool. Os fatores fundamentais são os que envolvem perseguições e poder aos subalternos, ou as próprias inter-relações envolvendo inveja e fragilidade e insegurança de determinadas decisões.

O assediador, segundo Freitas (2001), pode ser um indivíduo ou um grupo de indivíduos. Suas características se relacionam à personalidade, ameaças de perda de poder e controle e/ou liderança negativa. Ele pretende controlar totalmente o assediado para se engrandecer e ao mesmo tempo rebaixar o assediado, sem culpa e sem sofrimento, visto como perversão moral. Geralmente ele demonstra poder na relação como assediado e também com o grupo no qual está inserido. Numa visão sociológica, como bem ressalta Carvalho (2007), em suas características, o assediador age de forma

tácita através de gestos sutis e palavras dúbias e apresenta comportamentos objetivos por meio de ordens e atos.

Em relação ao quarto fator, o perfil das vítimas, as pessoas mais susceptíveis de se tornarem vítimas do assédio moral são aquelas que apresentam alguma diferença com respeito aos padrões estabelecidos, além daquelas possam estar fragilizadas emocionalmente, por motivos financeiros, ou amorosos ou mesmo por uma desavença em família, por exemplo. Há também aquelas que relutam e têm alguma espécie de dificuldade em aceitar a autoridade constituída. Assim, verifica-se que esses fatores abordam o fenômeno do assédio moral no trabalho em que um fator necessita do outro, integrando-se numa atividade sistêmica.

Os procedimentos hostis do assediador com o assediado, para Hirigoyen (2002), são divididos em quatro categorias, partindo da mais difícil de detectar até as mais evidentes:

1. **Atentados às condições de trabalho.** O assediador coloca a vítima em falta para parecer incompetente. O agressor a recrimina e a afasta, fazendo com que se sinta diminuída a qualquer tipo de serviço e inútil.

2. **Isolamento e recusa de comunicação.** São procedimentos dolorosos para a vítima, mas banalizados ou negados pelo agressor. Esse isolamento é um agravante para a depressão, causa de muitos suicídios já acontecidos.

3. **Atentados à dignidade.** São gestos de desprezo, atitudes que desqualificam e que são notadas por todos, mas a vítima é tida como responsável por eles; em algumas situações, ela acredita nisso, sentindo-se diminuída e incapaz.

4. **Violência verbal, física ou sexual.** Surge quando o assédio já está instalado apesar de notado por todos. A vítima está extremamente fragilizada e não tem o apoio de quem testemunha os fatos. O assédio denigre e violenta o sujeito, que por estar fragilizado e se sentir menor, acaba não se defendendo e acreditando na sua incompetência e culpa.

Autores como Dejours (2007), Aguiar (2003) e Heloani e Capitão (2003) propõem como determinante do assédio moral o perfil psicológico do assediador: a sua experiência de vida, sanidade mental, problemas com consumo de álcool ou drogas, etc. Essas características afetam a sua postura no ambiente de trabalho, tornando o seu

relacionamento profissional difícil. Assim, como forma de ultrapassar esse problema, exerce o seu poder de forma perversa e sem qualquer culpabilidade pelas consequências dos seus atos.

O assédio moral remete a práticas de humilhações, perseguição e ameaças nos locais de trabalho, todos são vistos como componentes de um processo de violência psicológica que pode chegar até a arriscar a vida da vítima. Atitudes hostis, como a deterioração proposital das condições de trabalho, o isolamento e a recusa de comunicação, atentados contra a dignidade e o uso da violência verbal, física ou sexual constituem os meios pelos quais o agressor atinge as vítimas do assédio moral.

Categorias do Assédio Moral

O assédio moral visto como violência no trabalho advém de um poder aferido a um ou mais componentes de uma organização. Na medida em que o assediador passa a demonstrar ações abusivas e começa a atentar contra a dignidade humana do outro, o ambiente de trabalho se torna pernicioso aos trabalhadores. Isso geralmente ocorre em um contexto que tem como características marcantes: pressões, vínculos precários, insegurança e ameaça de desemprego, adoecimento, demissões e discriminações. O objetivo de um assediador é silenciar, submeter e controlar o corpo e a mente de outra pessoa ou grupo.

Expressões do tipo "puxaram meu tapete" e "fulano anda me olhando de forma diferente" são conhecidas da maioria dos trabalhadores e são formas de expressão de poder, classificadas como assédio moral.

O assédio moral pode ser classificado, de acordo com Hirigoyen (2002) em:

- a) Assédio Vertical: Configura-se por condutas abusivas do empregador, em que há utilização da superioridade hierárquica para constranger seus subordinados;
- b) Assédio Horizontal: Quando em conduta dos empregados entre si, por motivos de competição ou de pura e simples discriminação;
- c) Assédio Ascendente: É aquele praticado por subordinado, ou grupo deles, em face de seu superior hierárquico;

d) Assédio Combinado: Quando empregador e empregados se unem contra determinado indivíduo no ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002, p. 53).

Na mesma linha de entendimento, Peli e Teixeira (2006) descrevem de forma resumida três tipos de relações assediadoras classificadas como relações de posições hierárquicas, assédio moral descendente, caracterizado pela ação de um superior hierárquico sobre um subordinado; assédio moral horizontal, caracterizado pela ação entre pessoas do mesmo nível hierárquico; e assédio moral ascendente.

Os autores comentam ainda a importância de diferenciar o assédio da discriminação. O assédio tem como característica “humilhar”, independentemente de atributos pessoais da vítima; a discriminação se dá tanto pela retirada ou pela restrição de um direito, como por questões raciais ou ainda, em relação a pessoas portadoras de alguma necessidade especial, tendo consequências lastimáveis. A vítima de assédio pode sofrer sérios danos, entre eles estão os danos à autoconfiança; enfraquecimento da saúde física e mental; diminuição da capacidade de trabalho e degradação da carreira profissional.

Barreto (2003) apresenta alguns indicadores do assédio moral, tais como: os prazos rigorosos, o aumento do ritmo de trabalho, as atividades extenuantes, a diminuição do número de trabalhadores, a rotatividade, os afastamentos e adoecimentos, as causas da demissão, os maiores volumes de trabalho, a maior pressão no emprego e outros. Acrescenta também que um ambiente de medo traz improdutividade às organizações.

Vários autores abordam os indicadores do assédio moral nas organizações. Numa visão de procedimentos hostis do assediador com o assediado, Hirigoyen (2002) aponta grupos em quatro categorias, partindo da mais difícil de detectar até a mais evidente: atentados às condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentados à dignidade; violência verbal, física ou sexual.

Brun (2008) indica categorias como sub-classificações advindas dessa primeira visão de Hirigoyen, revelando sete categorias indicativas de desprazer no trabalho e reveladoras de sofrimento, que são: falta de reconhecimento; falta de apoio; desrespeito; dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal; sobrecarga de trabalho; falta de participação nas decisões; ambiguidade de papel. Como categorias variáveis

complementares, o autor aponta: uso abusivo e ilimitado do poder e do direito; frequência e repetição das ações e dos atos de violência; intensidade e gravidade dos atos cometidos; intenção de causar dano relacionado com a política de metas; coesão ou fragmentação do grupo; finalidade daquele que persegue e humilha.

De posse de uma visão jurídica, o assédio moral, como ressalta Zanetti (2008), pode ser dividido em categorias contrárias de acordo com linhas independentes, como: individual ou coletivo; vertical ou horizontal; masculino ou feminino; ascendente ou descendente; patológico ou estratégico; profissional ou familiar. Ele ressalta que todo assédio é discriminatório.

Bradaschia (2007) divide as causas do assédio em fatores individuais e organizacionais, por consequência, envolvendo a saúde física, mental, carreira e família. Em relação ao perfil da vítima, aborda o gênero, a idade, o setor da empresa. Quanto ao perfil do agressor, dita as características e elementos. Quanto às direções, identifica o ascendente, o descendente, o horizontal e o misto. Por fim, os custos e processos recaem sobre a identificação.

O que se percebe é que todos os estudiosos utilizam indicadores do assédio moral, a fim de garantir uma maior e mais rápida mobilidade de resolução da mesma, seja em forma de conscientização, ou de ações que previnam e combatam esse tipo de violência.

Psicodinâmica do Trabalho

A violência no trabalho, na perspectiva da Psicodinâmica, apresenta como pano de fundo, a teoria das relações entre a subjetividade e o trabalho. Faz-se um enfoque numa relação de sofrimento-defesa-patologia. O que se percebe é que o sofrimento no trabalho é inevitável. Trabalhar é “saber-fazer” na experiência do real, é pelo sofrimento que se produz o trabalho.

Numa percepção subjetiva, a contenção dos desejos pode resultar em complexos aparatos repressores de dominação, manutenção de privilégio e poder que podem levar ao isolamento, exclusão ou até destruição de quem seja percebido como ameaça. É bom

ressaltar que o sofrimento pode ser ressignificado e transformado em realização pessoal quando se consegue resolver problemas, e a partir disso, obter reconhecimento.

A Psicodinâmica do Trabalho baseia-se no funcionamento do estado psicológico do trabalhador, dirigido às situações de trabalho, considerando que, para uns, o trabalho é fonte de satisfação ou prazer, para outros, é causa de sofrimento e fadiga, dependendo do significado do trabalho (DEJOURS, 1999). A grande maioria das pessoas só trabalha sobre pressão, ou para satisfazer suas necessidades o que faz com que o trabalho seja motivo de sofrimento.

Para explicar o assédio moral numa abordagem psicodinâmica, abordam-se as categorias da Psicodinâmica do Trabalho sucintamente organizadas em três grandes eixos: a organização do trabalho (organização do trabalho, condições do trabalho e relações de trabalho); a mobilização subjetiva (vivências de prazer, vivências de sofrimento, estratégias de enfrentamento, trabalhando estratégias individuais, estratégias coletivas) e o espaço de discussão coletiva e a identidade (trabalhando questões voltadas para o reconhecimento e a falta de reconhecimento do trabalhador).

A abordagem psicodinâmica busca soluções para enfrentar e prevenir esse tipo de violência no ambiente laboral. A seguir apresentar-se-á o estudo de caso realizado.

Delineamento metodológico do estudo

Considerando a dinâmica dos processos de trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador, esta pesquisa se insere no âmbito da pesquisa qualitativa e se configura num estudo de caso, exploratório, que utilizou como coleta de dados o espaço de discussão coletiva com os trabalhadores ocupantes do cargo de pesquisador de uma empresa de pesquisa. Optou-se pela metodologia qualitativa por compreendê-la como sendo a mais adequada para tratar da complexidade que o tema deste estudo traz conforme o seguinte objetivo: analisar o assédio moral em um grupo de trabalhadores pesquisadores em uma empresa de pesquisa na região norte do Brasil.

No momento do estudo, a empresa apresentava quinhentos (500) empregados ocupando quatro cargos: pesquisadores, analistas, técnicos e assistentes.

Em pesquisas pautadas na Psicodinâmica do Trabalho, para compreender o que ocorre nas relações de trabalho e no cotidiano vivido pelos trabalhadores, é fundamental uma escuta daquele que executa a atividade e a consideração da qualidade das relações que o trabalho possibilita entre os envolvidos, porque o entendimento do real do trabalho não é evidente (MENDES; ARAÚJO, 2011). Portanto, nas palavras de Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o espaço público de discussão coletiva é um canal intermediário capital para poder abordar, analisar e reabsorver as questões relativas à saúde mental no trabalho.

Conforme Mendes e Araújo (2011), as discussões coletivas representam a possibilidade de demonstrar mais claramente quando os trabalhadores elaboram ideias que antes não estavam organizadas consciente e nitidamente, uma vez que privilegia a fala qualificada, a escuta do que estava silenciado. A seguir, as categorias que foram abordadas nas discussões coletivas apontadas em três eixos:

O primeiro eixo considera a organização do trabalho (condições de trabalho; relações sociais de trabalho), no segundo eixo tem-se a mobilização subjetiva (vivências de prazer e sofrimento no trabalho e estratégias defensivas no trabalho), por fim, tem-se no terceiro eixo: o adoecimento e as patologias.

As discussões coletivas foram realizadas em grupo, na própria organização, no horário de expediente, duraram em média duas a três horas e foram gravadas, filmadas e transcritas pelos autores. Foram sete participantes, todos pesquisadores que apresentavam alguma queixa recorrente de sofrimento no trabalho que os afetava em termos de qualidade de vida e saúde.

Dos sete participantes, quatro eram do sexo feminino e três do sexo masculino. Somente um participante era natural da região Norte (Pará), quatro oriundos do Sudeste, um era do Sul e um do Nordeste. Quanto ao estado civil, três declararam-se solteiros, três casados e um não declarou. Cinco dos participantes apresentavam faixa etária que oscilava de 37 a 42 anos de idade, um tinha 48 anos e um não informou sua idade. Salvo o único participante com 35 anos de empresa e o que tinha 8 anos de serviço, os demais apresentavam de três a seis anos de antiguidade na empresa.

Em observância aos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho, destaca-se que a participação foi voluntária, isto é, os trabalhadores quiseram ou sentiram necessidade

de participar. Conforme relatos de Mendes, Araújo e Merlo (2011), para iniciar a coleta de dados, são fundamentais dois aspectos: a organização deve concordar com a realização da pesquisa e os trabalhadores devem querer participar. Esses dois requisitos foram atendidos neste estudo.

A intenção foi focar exclusivamente em pesquisadores que apresentavam algum histórico de sintomatologia, patologia ou queixa de sofrimento recorrente relacionada ao trabalho, procurando investigar uma diversidade de fatores que possibilitassem o conhecimento da realidade da empresa e dar oportunidade para que diferentes situações pudessem surgir entre as quais, a prática do assédio moral no trabalho.

No que concerne à demanda, considera-se que esta foi legítima, mesmo que não tenha partido diretamente dos trabalhadores. Foi construída com a participação voluntária do grupo, com a assiduidade e o engajamento dos participantes nas sessões de discussões coletivas. Os procedimentos para realização da pesquisa seguiram o preconizado pelo Comitê de Ética.

O conteúdo das discussões coletivas foi analisado segundo o método de análise clínica proposto por Dejours (2008). A escolha por este método se justifica pela possibilidade de analisar com acuidade a fala dos trabalhadores que participaram desta pesquisa.

Resultados

As análises apresentadas neste artigo são fundamentalmente oriundas das falas dos trabalhadores durante as cinco sessões de entrevistas coletivas. O material coletado permitia diversos focos de análise, mas, para esta pesquisa, focaram-se apenas as categorias relacionadas ao sofrimento psíquico, buscando identificar indicadores do assédio moral no trabalho.

Na pesquisa com o grupo de pesquisadores da unidade proposta, emergiram as seguintes categorias que revelam a prática do assédio moral: desrespeito nas relações de trabalho; falta de apoio; falta de participação nas decisões; uso abusivo e ilimitado do poder; ambiguidade de papel; coerção e fragmentação do grupo; sobrecarga de trabalho; frequência e repetição dos atos de violência moral e intenção de causar danos. Também

se pode constatar a existência de danos físicos (em menor proporção) e psicossociais nos trabalhadores, além de tentativas, mesmo que frustradas, de mobilização dos pesquisadores frente aos problemas. Tais categorias são apresentadas e discutidas a seguir.

Reportando-se ao propósito da Psicodinâmica do Trabalho em compreender os aspectos subjetivos e psíquicos que se estabelecem por meio da organização e das relações de trabalho e para analisar as categorias do assédio moral (HELOANI; LANCMAN, 2004), pode-se observar, no diálogo dos pesquisadores as situações de desrespeito partidas das lideranças caracterizadas por agressões verbais e exposição dos trabalhadores em situações de constrangimento perante os colegas de trabalho. Tais situações acarretam um ambiente de conflitos e de descontentamento nas unidades de pesquisa.

No meu segundo dia de trabalho, eu presenciei agressões verbais fortes de pesquisadores que eu nem conhecia. Essas agressões verbais ocorrem e vira e mexe a gente ouve falar que a reunião tal virou uma baixaria pesada. F1

Eu acho que às vezes falta um pouco de cuidado com as palavras e até mesmo com os colegas! F1

Isso de dizer que o que eu tava fazendo tecnicamente estava errado, na frente de todo mundo. B1

Aí você engoliu um sapo e ninguém gosta de engolir um sapo. C1

Nas falas anteriores, verifica-se uma ênfase na categoria da Psicodinâmica abordando as vivências de trabalho. Segundo Dejours (2003), o trabalho tem uma função psíquica fundamental na constituição do sujeito, mobilizando a sua subjetividade. No caso proferido, percebe-se o sofrimento e a manifestação da frustração com que se esperava, isto é, o sujeito não recebe o reconhecimento tão almejado.

A falta de apoio das lideranças e dos núcleos de apoio à pesquisa se constitui em um obstáculo para a execução do trabalho dos pesquisadores, sendo difícil de ser superado. A subjetividade dos pesquisadores é então confrontada com uma realidade de trabalho rígida, resultando em perceptíveis consequências nas relações de trabalho.

Pode-se perceber um clima de ameaça por parte das lideranças e de frustração por parte dos pesquisadores por não conseguirem realizar o seu trabalho em razão da falta de apoio das lideranças.

É por isso que no começo eu bati muito de frente com a chefia. Tudo porque eu tava num projeto, eu tava vendo que eu não ia ter resposta desse projeto! Eu tenho minha reputação! Agora, não falo mais.

A questão é que existe a ameaça e é uma pressão.

Porque você tem um projeto, então você faz tudo bonitinho, as metas com tantos meses pra encerrar essa parte a outra parte, você faz um programa. Quando você precisa desse núcleo de apoio e você não consegue fazer e você fica frustrado. B2

A falta de participação dos pesquisadores nas decisões é marcada por problemas de comunicação e centralização de poder por parte das lideranças, fazendo emergir o sentimento de desmerecimento e incapacidade por parte dos pesquisadores, em especial dos pesquisadores com menos tempo de trabalho na unidade. De acordo com Piñuel y Zabala e Cantero (2003), o assédio moral, além de provocar ameaças à saúde do trabalhador, afeta significativamente a saúde das organizações produtivas. Essa falta de apoio e reconhecimento faz com que o trabalhador deixe de produzir ou produza inferiormente ao que é capaz.

*Tem pessoas (chefe) que jogam as coisas na gente sem avisar antes. F1
A gente é novo, mas não é idiota! Não é idiota! F1*

O assédio moral afeta a saúde e viola os direitos do trabalho, em suas repetições na exposição de sofrimento, de humilhações, promove destruição, aniquilamento, sensação de vazio, acarretando atos irreversíveis (HIRIGOYEN, 2000). As desigualdades de gênero também se apresentaram quanto à participação das mulheres pesquisadoras na tomada de decisões. Revela-se no diálogo de uma das participantes, situação de machismo por parte da liderança em situações como reuniões de tomada de decisão.

Como bem destaca Barreto (2003), os atos de violência também podem ser agravados devido à discriminação, às práticas racistas e sexistas, à intolerância, aos

problemas pessoais, ao uso de drogas e consumo de álcool, causando fragilidade nas inter-relações que os cercam.

Eu não sei se é machismo, mas a gente já teve uma reunião com o chefe e por acaso só eram mulheres e ele não resolveu. Ele simplesmente levantou e foi embora, virou as costas. J1

Uma das categoria que emergiu no diálogo dos pesquisadores foi o uso abusivo e ilimitado do poder das lideranças. O assédio organizacional abordado por Soboll (2008) caracteriza-se por um processo em que a violência abusiva e inadequada é inserida nas estruturas e políticas da organização, o que impera é o gerenciamento do trabalho visando apenas a produtividade e o controle.

O assédio organizacional independe da intenção deliberada do agente de degradar as condições de trabalho ou atingir o empregado, mas representa uma escolha da empresa ou instituição como estratégia, de redução de custos e/ou, de estimular maior produtividade, ou obter maior controle dos empregados (GOSDAL; SOBOLL, 2009).

Entretanto, tal postura coloca os pesquisadores em dilemas éticos e de extremo constrangimento que se agravam pela perseguição daqueles que não cumprem as ordens e que revelam o assédio moral sofrido pelo grupo de pesquisadores da unidade pesquisada.

Nas falas seguintes, verifica-se um ambiente de exploração e de violência numa escala hierárquica que, segundo Hirigoyen (2002) e Barreto (2003), prevalece através de uma outorga de poderes não controlada, concedido a um líder, responsável por resultados, que lança mão de um estilo de gestão agressivo.

O fulano disse para "ele" que não posso fazer isso errado! Mas "ele" disse, eu tô mandando você fazer aquilo de errado! Aí, o fulano tal falou, não vou fazer isso de errado! Então "ele" excluiu o Fulano tal. B3

Agora mesmo, eu tava passando por um momento. Eu não vou fazer pois é ilegal! Mas, já tá sendo discutido e é uma demanda! Não me interessa, é ilegal! E do meu ponto de vista é antiético! Não é técnico! Do ponto de vista técnico, isso é absurdo! E eu tenho uma qualificação, ninguém melhor do que eu, pra saber o que se deve fazer ali ou não! B2

Ele bateu no meio da mesa que eu achei que a mesa ia rachar. E eu já falei que não é assim. Eu fiquei olhando pra ele e pensei: eu não tô acreditando, nem meu pai falava assim! B1

Nesse caso, eu não tinha como escapar, mandaram eu fazer as coisas e eu disse que não vou fazer, como eu não fiz, chamou todos os chefes, foi lá e me deu uma advertência verbal. C1

Nota-se que os pesquisadores, mesmo detentores de elevada formação e conhecimento técnico sobre os assuntos relacionados ao seu trabalho, são desprestigiados pelas lideranças em detrimento do uso do poder e forçados a cumprir. Tais situações resultam no dilema ético que os pesquisadores vivenciam em seu trabalho.

O dilema ético é ainda mais presente na gestão das rubricas referentes aos recursos físicos e financeiros dos projetos de pesquisa aprovados junto às entidades de apoio à pesquisa. O assédio moral pode se caracterizar como instrumento de gestão em uma tentativa de subjugar o trabalhador para que ele se submeta aos imperativos da produção (HIRIGOYEN, 2002). Os pesquisadores são constantemente forçados a utilizar indevidamente tais recursos para fins que não condizem com o que foi aprovado inicialmente pelas entidades concedentes, sob pena de não receberem apoio por parte da unidade e da instituição como um todo para a execução do projeto.

E eu acho que a gente sofre do ponto de vista moral. Por exemplo, eu fui numa viagem no projeto de um colega nosso e eu recebi aquela mensagem do pessoal de viagem, né! Olha, escolha o hotel mais barato e divida o quarto. Eu posso dividir o quarto, não tem problema, mas a rubrica, já era pra viagem. Então, vocês estão tirando o dinheiro dessa rubrica pra fazer o que? Aí, a pessoa mandou eu ficar quieta: Você não fala isso! B2

Nós sofremos uma pressão por causa disso e aí a gente sofre um assédio, porque eles já falaram várias vezes que nós temos que aprovar projeto e não adianta que várias vezes eles já ameaçaram que eles vão tirar um pouco desse valor que a gente aprova no (...) pra (...), mas a gente sabe que não pode. B2

Enfatizando as falas anteriores, Dejours (2012) afirma que o fato de trabalhar envolve situações ordinárias e impactadas por acontecimentos inesperados, ocorre uma lacuna entre o prescrito e o real e o conseqüente sofrimento do trabalhador frente a

pressões, poder e sobrecarga. É nesse momento que o imprevisto acontece para que o resultado proposto pela organização seja alcançado. Considerando as falas anteriores, percebe-se que os constrangimentos sofridos pelos pesquisadores ocasionam ambiguidade de papel, tendo que escolher entre seguir as ordens, mesmo sendo induzidos a erros que podem acarretar sérias consequências para eles, ou serem impedidos de realizar o seu trabalho, o que lhes causaria frustrações e falta de reconhecimento.

Comigo acontece muito isso, medo de fazer as coisas, eu tento e aí eu faço, aí acontece o que aconteceu hoje. Fico sabendo que deu alguma merda, fico enfurecida, com raiva! Pô! É duro você viver desse jeito, porque o cara vai falar que eu não posso trabalhar. B1

No contexto de características visíveis de pressões, vínculo precário, insegurança, ameaça de desemprego e improdutividade, a probabilidade de existir relações de assédio moral são mais propícia, destaca Hirigoyen (2002). Outro constrangimento sofrido pelos pesquisadores decorre da comunicação eletrônica feita pelas lideranças e que utilizam de mensagens ameaçadoras, que incluem a imposição de prazos e ameaças de demissão.

O primeiro e-mail já vem assim, URGENTE!!! Do início até o final. Exclamação ate o fim! E já vem convocando assim “Você tem que fazer isso, se não você pode perder o emprego e não sei o que”. C1

As formas de expressão de poder se encontram na maioria das palavras proferidas em toda a discussão, classificadas por Hirigoyen (2002) como assédio moral. A própria organização do trabalho faz-se conivente com esse aspecto. As lideranças fazem uso de métodos para desmobilizar os grupos, causando nos pesquisadores o sentimento de impotência e de isolamento.

Eu sinto que tem alguns períodos que a gente se sente ameaçado mesmo e que às vezes a gente tá cercado tentando achar uma “toca” pra gente se esconder e só ficar quieto. Acaba que esses períodos passam e eles acabam esquecendo da gente. C1

Porque “ele” é desse jeito mesmo, ele mesmo estando errado ele acha que tá certo. E de repente o grupo fica calado, porque o estranho é ficar agitado, reclamando. Isso tá afetando minha saúde! B3

A sobrecarga de trabalho está presente para o grupo como forma de sobrecarga psíquica para dar conta das dificuldades que a unidade e a instituição como todo criam em torno da execução do projeto, fazendo com que os pesquisadores gastem mais tempo e esforço para vencer as dificuldades e cumprir com o planejamento do projeto. Tal situação inibe os pesquisadores de submeter novos projetos para aprovação.

Eu já falei com meu chefe que eu não tenho nenhuma vontade de fazer projeto. Quando eu cheguei era, aprova projeto, aprova projeto, aprova projeto, eu não tenho nenhuma vontade de fazer projeto que eu sei que não vou conseguir concluir. B2

O assédio moral por parte das lideranças ocorre com frequência e leva os pesquisadores ao esgotamento, causando o sentimento de impotência, e levando ao isolamento. A frequência como que assédio moral ocorre é evidenciada no diálogo dos pesquisadores com fortes demonstrações de sofrimento psicológico. Heloani (2004) comenta que o assédio moral é um risco não visível que gera mal estar e reação social, causa danos psíquicos, desencadeia doenças e pode levar à morte por suicídio.

Foi uma tortura psicológica tão grande que eu parei de ter confiança. Eu parei de achar que eu era capaz. Cara, como é que eu vim parar aqui? Como que eu consegui passar pelo mestrado, doutorado, passei duas vezes no concurso? Como é que eu vim parar aqui, se eu não sei nada, se eu não consigo fazer nada, se todas as minhas opiniões estão erradas? B1

Eles viviam se esquecendo de mim e eu ficava humilde. B3

Na verdade a gente se sente impotente. Eu pelo menos tentei tomar algumas atitudes, falar com o chefe, bater a real pra ele, mas não teve efeito, não. C1

Analisando o contexto acima, correlaciona-se com a afirmação de Leymann (1996), de o assédio moral é comparado a uma forma de terror psicológico no local de trabalho, consistindo num tipo de comunicação hostil e sem ética, dirigida de maneira sistemática, expondo assim a humilhações e constrangimentos. Dessa forma, o modo

como que os trabalhadores são tratados vem lhes causando um sentimento de fragilidade nos mesmos.

O diálogo dos pesquisadores revela a intencionalidade das lideranças em causar empecilhos para a realização do trabalho e, conseqüentemente, para o cumprimento das metas. A principal evidência está relacionada ao domínio dos recursos necessários para a execução dos projetos.

Tá tudo cortado! Não há verbas para passagens, não há verbas para diárias, não há verbas para hospedagem, não há verbas para material de pesquisa. Isso é um tipo de coisa que trás um sofrimento, um constrangimento que a gente nem consegue parar pra perceber, mas é um constrangimento. B2

A falta de reconhecimento é um dos principais indicadores do assédio moral (BRUN, 2008; HIRIGOYEN, 2002). Os pesquisadores relataram que o reconhecimento por parte das lideranças não ocorre, mesmo havendo um programa de avaliação de desempenho institucionalizado. A falta de reconhecimento do trabalho é agravada por uma avaliação injusta, marcada pela parcialidade cometida pelas lideranças no processo de avaliação de desempenho.

A gente tem uma avaliação de desempenho profissional, mas o impacto é muito grande, existem problemas, é uma injustiça entendeu?F1

Bradaschia (2007) salienta que o trabalhador sofre assédio considerando duas categorias apontadas como causas: os fatores individuais e os organizacionais, que por consequência, envolvem saúde física, mental, carreira e família. Nessa fala anterior, aferem-se as duas causas, enquanto sistema injusto e em seus valores pessoais.

A finalidade do assédio moral pelos agressores, na visão dos pesquisadores, está na tentativa em manter o poder e o *status* conquistados por eles durante os seus vários anos na instituição. Os pesquisadores relatam que os mais antigos se sentem ameaçados com a presença dos mais novos que, por sua vez, se apresentam mais capazes e com maior disposição para construir suas carreiras na organização. Segundo eles, os mais antigos impedem que estejam à frente dos projetos e que cheguem ao

mesmo nível que eles chegaram. Cabe destacar que os trabalhadores passam por avaliações de desempenho que promovem a competitividade.

Ou “ele” queria o conhecimento só pra “ele” ou era um problema de ego! Um ego inflado. Ou é uma coisa de não ser incentivador mesmo, dentro da cultura organizacional. De pisar, espezinhar, ou de não quer que o outro chegue ao mesmo nível. B1

Os danos físicos e psicossociais dos pesquisadores da unidade foram evidenciados de forma generalizada na unidade. A pesquisa levantou relatos do sofrimento psíquico vivenciado pelos pesquisadores em consequência das relações e da organização do trabalho a que estão submetidos. Alguns pesquisadores relataram que buscam ajuda de profissionais da saúde para poderem tratar os sintomas de sofrimento e adoecimento.

Foi uma tortura psicológica tão grande que eu parei de ter confiança. Eu parei de achar que eu era capaz. B1

Tem que ter uma autoestima tão grande, mas eu já tô caindo! B3

Minha psiquiatra disse que não pode, eu estou muito abalada e o único jeito é parar de me atazanar, é o único jeito! Não dá pra aguentar a pressão, ou eu cedo ou tarde e vou ficar mais infeliz ainda ou vou ter que dar um basta. B1

O prejuízo maior que eu vejo é o psicológico. Eu não tenho dúvida. E eu acho que pega a maioria dos pesquisadores aqui. B4

As tentativas de mobilização dos pesquisadores diante dos problemas vivenciados na unidade foram frustrantes. Contudo, eles ainda mantinham a esperança de que a situação pudesse melhorar e que isso dependia da união dos colegas e do diálogo. De acordo com Dejours (2003), isso seria um forte indicador da possibilidade de se constituir um espaço de discussão coletiva; entendiam, no entanto, que mudanças nas chefias seriam importantes para que as melhorias ocorressem.

Já estou conversando com alguns colegas, nós não vamos tolerar! Com certeza, nós vamos ser os primeiros a tentar um diálogo! Nós vamos organizar e escrever uma carta para tirar esse cara daqui, porque é muito ruim. B3

Tem gente descrente porque eles vão continuar na mesma linha. Tem gente então que diz que se eles vão continuar agir dessa forma nós vamos nos organizar, formar um grupo e se posicionar. Porque são três unidades no meu conhecimento que o chefe não é bom, juntos é a força, não tá bom, tirou, tem que se posicionar desse jeito porque ele não é bom mesmo. B3

Baseando na relação da Psicodinâmica do Trabalho, Dejours (2008) aborda o funcionamento do estado psicológico do trabalhador, dirigido às situações de trabalho, com a proposta de fazer com que esse trabalho traga prazer e não somente sofrimento. Considerando as categorias de mobilização subjetiva, pode-se salientar a importância dessas discussões coletivas. Percebe-se essa possibilidade no discurso anterior, aderindo a uma situação de melhoria junto ao grupo e à organização.

Considerações Finais

Tendo como objetivo desse estudo analisar o assédio moral em um grupo específico, pode-se correlacionar de forma clara e concisa a existência do assédio moral na organização pesquisada. Os resultados apontam que há um movimento para tentar camuflar ou silenciar o sofrimento vivenciado pelos trabalhadores em consequência da estrutura, cultura e ambiente organizacional, que apresentam diversas facetas na forma de gestão, caracterizando o assédio organizacional.

Por ser mais evidente, mais difundido na empresa e inserido no comportamento empresarial, de acordo com Gosdal e Soboll (2009), o assédio organizacional conduz com menor intensidade a vítima a reconhecer em si a causa do assédio. Pode-se, conforme essas autoras, perceber que ainda está presente a tentativa de atribuir à vítima a responsabilidade pelo processo em relação a ela desencadeado, mas com maior facilidade a vítima e os empregados, em geral, notam que se trata de estratégia da empresa.

Indicadores negativos, como pressão, sobrecarga e falta de reconhecimento, que promovem sofrimento e adoecimento, foram evidenciados a partir dos relatos dos participantes. Foi possível observar inclusive que, em alguns casos, os trabalhadores utilizam estratégias de enfrentamento e mobilidade subjetiva para não adoecerem.

Na discussão coletiva, percebem-se ações e sentimentos comuns que possibilitam “certo alívio” aos trabalhadores, sinalizando o propósito fundamental da Psicodinâmica e Clínica do Trabalho. Como ênfase, a forma ríspida de gestão e a falta de reconhecimento se encontram em níveis críticos.

Assim, os sintomas identificados evidenciam um processo de adoecimento e a necessidade urgente de mudanças na organização do trabalho, visando construir espaços públicos de discussão coletiva, cooperação, valorização e reconhecimento do trabalhador.

Por ser uma estratégia de gestão da empresa, o assédio organizacional é mais difícil de ser banido e exige medidas mais contundentes e amplas, a curto, médio e longo prazo. Nas palavras de Gosdal e Soboll (2009), não Basta afastar um chefe, mas é preciso alterar a organização do trabalho e as práticas de gerenciamento organizacional.

Portanto, aponta-se como uma das contribuições deste estudo, a possibilidade de se avançar no tema assédio moral, possibilitando, ainda, fornecer indicadores para combater práticas negativas que favorecem o assédio moral no trabalho, bem como a possibilidade de fornecer subsídios à equipe de gestão de pessoas da empresa pesquisada sobre a saúde do trabalhador.

Cabe destacar que este estudo traz correlação com os estudos apresentados na revisão da literatura no que diz respeito ao sofrimento vivenciado por trabalhadores no caso de assédio moral (angústia, medos, ansiedade, sensação de impotência, etc.) e, por fim, evidencia a contribuição da abordagem da Psicodinâmica e Clínica do Trabalho.

Referências

AGERVOLD, M. Bulling at work: A discussion of definitions and prevalence, based on na empirical study. **Scand J Psychol**, v. 48, n. 2, p. 161-172, abr. 2007.

AGUIAR, A. L. S. **Assédio moral nas organizações**: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia. 2003. 188 f. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) — Universidade de Salvador — Unifacs, Salvador, 2003.

BARRETO, M. M. S. **Assédio moral**: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 2005. 188 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social)–Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2005.

_____. **Violência, saúde e trabalho**: Uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2003.

_____. Assédio moral: ato deliberado de humilhação ou uma "política da empresa" para livrar-se de trabalhadores indesejados. **Revista ser médico**, edição 20, jul./set. 2002. Disponível em: <<http://ser1.cremesp.org.br/?siteAcao=Revista&id=40>>. Acesso em: 12 mar. 2002.

_____. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

BRADASCHIA, C. A. **Assédio moral no trabalho**: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. 2007. 230f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, Brasil.

BRUN, J. P. La reconnaissance au travail. **Les Grands Dossiers des Sciences Humaines**, Canadá: v. 9, n. 12, p. 64-65, 2008.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo 1**: Sexualidade e trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2012.

_____. **Trabalho, Tecnologia e Organização**. Avaliação do trabalho submetida à prova do real. São Paulo: Blucher, 2008.

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

_____. **A Loucura do trabalho**: estudo da psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 2005.

_____. **Conferências Brasileiras**. São Paulo: Edições Fundap/EAESP/FGV, 1999.

DEJOURS, C; ABDOUCHELLI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise de prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

FERREIRA, M. C.; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Trabalho e Riscos de Adoecimento**: O caso dos Auditores-Fiscais da Previdência Social Brasileira. Brasília DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2003.

FLEURY, A. R. D. **O trabalho e a docência em uma instituição de ensino superior pública**: o caso dos professores de odontologia da universidade federal de Goiás. 2013, 297f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação Psicologia. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. 2013.

FREITAS, M. E. .Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001.

FREITAS, M. E; HELOANI, R.; BARRETO, M. **O assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GOSDAL, T. C; SOBOLL, L. A. P. (Org.) **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTR, 2009.

HELOANI, J. R. Assédio Moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE eletrônica**, São Paulo, v.3, n.1, jan./jun. 2004.

HELOANI, J.R.; CAPITÃO, C. G. Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. **Revista São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 2, p. 102-108, 2003.

HELOANI, R; LANCMAN, S. Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Prod.**, v. 14, n. 3, p. 77-86, 2004.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2000.

LANCMAN, S. **La persécution au travail**. Paris: Éditions du Sueil, 1996.

LANCMAN, S.; UCHIDA S. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 79-90, 2003.

LANCMAN, S.; UCHIDA S.; HELOANI, R. Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção. **Produção**, v. 14, n. 3, p. 77-86, set/dez. 2004.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organisational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

MACÊDO, K. B. (Org.) **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros**. Goiânia: Editora PUC – Goiás, 2010.

MACÊDO, K. B.; MENDES, A.M. Vivências de prazer e sofrimento em trabalhadores de organizações com contexto de qualidade de vida no trabalho. In: MACEDO, K.B. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho: o olhar da psicologia e da administração**. Goiânia: PUC-GO, 2004. Cap. 2, p. 61-84.

MENDES, A. M. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde**. O sujeito entre a emancipação e a servidão. Curitiba: Juruá, 2008. Cap. 1, p.13-25.

MENDES, A. M. B.; ARAÚJO, L. K. R. **Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras**. Brasília: Ex Libris, 2011.

MENDES, A. M.; ARAUJO, L. K. R.; MERLO, A. R. C. Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.). **Clínicas do Trabalho**. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. Cap.9, p.169-187.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAUDE (OMS). **World Health Statistics 2011**. Genebra: WHO, 2011. Disponível em: < <http://www.who.int/whosis/whostat/2011/en/> >. Acesso: 26 maio 2014.

PELI, P.; TEIXEIRA, P. **Assédio Moral: Uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006.

PIÑUEL Y ZABALA, I.; CANTERO, A. O. La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. **Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales**, v. 7, n. 2, p. 35-62, 2003.

RISTUM, M. **O conceito de violência de professoras do ensino fundamental**. 2001. 410f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2001.

SCHATZMAM, M.; GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A.; EBERLE, A. D. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, L. A.; GOSDAL, T. C. (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. p. 17-32.

SOBOLL, L.; PEREIRA A. **Assédio Moral/organizacional: Uma análise da Organização do Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

THOME, C. F. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: L.Tr, 2008.

ZANETTI, R. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Robson Zanetti, 2008.

4.2 ARTIGO 2 – “A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO EM UMA EMPRESA DE PESQUISA: O TRABALHO QUE ADOECE?”

A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO EM UMA EMPRESA DE PESQUISA: O TRABALHO QUE ADOECE? * **

Glauce Rejane Felipe da Silva Lavanchicha
Hélcia Daniel da Silva
Kátia Barbosa Macêdo

Resumo: Este estudo buscou identificar aspectos do contexto de trabalho e suas repercussões na saúde de pesquisadores de uma empresa de pesquisa. Para tanto, descreve-se aspectos da organização do trabalho, condições e relações de trabalho e como estas interferem no funcionamento psíquico desses trabalhadores. Como coleta de dados, realizou-se análise documental e o espaço de discussão coletiva. Para análise e sistematização dos dados, aplicou-se a técnica de Análise da Clínica do Trabalho. Os resultados apontam que as categorias encontradas apresentaram indicadores do sofrimento relacionados ao trabalho: organizações de trabalho, condições de trabalho, relações de trabalho. Possibilitam também a interpretação de que há um movimento para tentar disfarçar o sofrimento vivenciado e uma cultura organizacional que possibilita a promoção do sofrimento, logo, do adoecimento.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho, sofrimento e adoecimento no trabalho.

1 Contexto do trabalho no mundo contemporâneo

O interesse pelas questões de saúde e sofrimento psíquico ligadas ao trabalho vem crescendo, sobretudo nas últimas décadas, conforme se evidencia nos estudos ligados aos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Instituições de Ensino Superior no Brasil, entre os quais citam-se: Santos (2013); Werlang (2013); Bueno (2012); Zago (2012); Guimarães Jr. (2012); Beck (2010); Rossi (2008); Cunha (1999). O

* Esse artigo foi aceito para apresentação no IV Congreso Iberoamericano de Psicología de Las Organizaciones y el Trabajo (CIAPOT), que será realizado em setembro de 2015, em Santiago-Chile.

** Parte deste trabalho compôs o artigo intitulado “Prazer-sofrimento e estratégias defensivas de pesquisadores em uma empresa de pesquisa” que recebeu prêmio de 1º lugar na Semana de Ciência e Tecnologia da PUC-Goiás, 2014.

aumento dos transtornos mentais e do comportamento associado ao trabalho é considerado por Monteiro (2012) como um fator que justifica tal crescimento.

As relações hierárquicas, as condições de trabalho e a legislação de pessoal são aspectos determinantes no contexto organizacional e a interação desses fatores pode causar sofrimento ou prazer ao trabalhador. Em virtude da atual configuração econômica (reestruturação produtiva, dos avanços tecnológicos e informacionais, etc.), o mundo do trabalho mudou, trazendo consequências diretas e indiretas para o trabalhador (BARROS et al., 2010).

A rigidez das organizações, aliada às pressões por altos índices de produção, bem como à competitividade, estimula o individualismo entre os trabalhadores que, obrigados a alcançar metas e envoltos pela ânsia de crescer e consolidar seu espaço dentro da organização, veem um ambiente de trabalho ser transformado em uma grande arena, na qual prevalece a concorrência e onde o lema parece ser: “que vença o mais esperto ou aquele que resiste melhor ao jogo organizacional”. Ainda, para esses autores, a confiança desaparece, a solidariedade e a cooperação são quebradas, resultando na desestruturação dos coletivos de trabalho (MEIRELES; FERREIRA, 2012).

Torna-se oportuno citar alguns aspectos da cultura de organizações públicas como: a burocracia, o autoritarismo centralizado, o paternalismo, a descontinuidade e a ingerência política, o personalismo e a morosidade. Os trabalhadores estão inseridos e irão interagir nesse conjunto de crenças, comportamentos, valores e atitudes (PIRES; MACÊDO, 2006).

A situação, tão comum hoje nas organizações públicas, é marcada pela precarização das relações no espaço laboral e pela instabilidade, levando à insegurança da continuidade do emprego e favorecendo um clima organizacional em que predominam a alta competitividade e o fim da solidariedade nas relações laborais. (DINIZ; GOES, 2012). Em face desse cenário, a insegurança da estabilidade no trabalho, as relações trabalhistas flexíveis, a competitividade acirrada, a necessidade de qualificação constante e a exigência pela disponibilidade do trabalhador quase integral para a empresa são alguns dos aspectos do cenário atual que repercutem na saúde mental do trabalhador. As particularidades do trabalho e a forma como está organizado, de acordo

com Lancman e Jardim (2004), concorrem diretamente para o sofrimento e prazer experimentado individualmente pelo trabalhador.

O trabalhador busca se “adequar” à nova conjuntura do mercado, depende energia, individual e coletivamente, na busca de dar conta da realização da atividade nos moldes exigidos. Mas, este é incorporado sem sucesso, uma vez que se observa que vem se modificando o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressando-se, entre outros aspectos, pelo crescimento de doenças relacionadas ao trabalho e o surgimento de novas formas de adoecimento mal caracterizadas (MONTEIRO, 2012).

A atividade de trabalho, nas palavras de Silva e Freitas (2012), é um processo dialético: de um lado, o sujeito, que dá sentido ao que faz; de outro, as situações de trabalho, as quais interferem sobre as percepções desse trabalhador em relação a todo esse contexto. Diante dessa situação, ele pode ter vivências de prazer e/ou sofrimento. As vivências de sofrimento podem se manifestar pelos males causados no corpo, na mente e nas relações socioprofissionais.

Diversos autores (EBERLE, SOBOLL, HORST, 2012; ROSSI, 2012; BRASILEIRO, MACÊDO, 2012; MARCELINO, 2011; ZAGO, 2011; CUNHA, 1999; DEJOURS 1992) em seus estudos sobre sofrimento no trabalho apontam alguns fatores do ambiente de trabalho como fonte de sofrimento psíquico: relações interpessoais conflitantes, sobrecarga de trabalho, carência de pessoal e de equipamento.

Dejours (1999) destaca que o sofrer não se manifesta, geralmente, porque as pessoas buscam ativamente proteger-se e defender-se, para tanto, utilizam mecanismos de defesa individuais ou estratégias defensivas coletivas. Mas, as vivências de sofrimento advêm do contexto de trabalho e expressam-se por ansiedade, insatisfação, indignidade, inutilidade, desvalorização e desgaste no trabalho (SILVA; FREITAS, 2012).

Diante dessa compreensão, Mendes, Araujo e Merlo (2011) destacam que pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho possibilitam a reflexão de um coletivo sobre a sua organização do trabalho e as suas vivências de prazer e sofrimento, por meio da fala. Permitindo, dessa forma, evidenciar as estratégias defensivas que a equipe utiliza para ocultar o real do trabalho e alienar-se na sua prescrição.

2 A abordagem teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho

O tema trabalho é objeto de estudo de variadas lentes de pesquisas sob diferentes enfoques, mas, quando se atribui ao trabalho o papel de centralidade para o sujeito na constituição da sua subjetividade, tem-se um dos pressupostos essenciais da Psicodinâmica do Trabalho.

As categorias de estudo da Psicodinâmica do Trabalho são: a organização de trabalho, a mobilização subjetiva do trabalhador, as vivências de prazer e sofrimento, as estratégias de enfrentamento (DEJOURS; ABDOUCHELLI; JAYET, 1994).

Cabe destacar que a prática da clínica da Psicodinâmica do Trabalho, conforme Dejours (2011) é um modo de acessar a relação entre o sujeito e o real de trabalho e de dar visibilidade às situações de trabalho e às vivências produzidas neste contexto, a partir do espaço da palavra. É uma forma de favorecer que o sofrimento no trabalho seja compreendido, interpretado, elaborado e perlaborado no espaço público de discussão, conduzindo à construção de estratégias de transformação da organização do trabalho.

Optou-se pelo paradigma interpretativo da Psicodinâmica do Trabalho, que, segundo Moraes (2012), busca primordialmente a compreensão dos fenômenos sociais, valorizando a fala e as vivências subjetivas dos trabalhadores.

Em razão disso, a pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho, para Merlo e Mendes (2009), pode desvelar aspectos invisíveis do trabalho, relatando particularidades da organização do trabalho, vivências de prazer-sofrimento, estratégias de mediação do sofrimento e identificando possíveis riscos e danos à saúde mental dos trabalhadores. Portanto, é uma busca por aspectos que vão além do prescrito e observável. O trabalho, para Dejours (2012a), é um modo específico de engajamento da personalidade para enfrentar uma tarefa definida por constrangimento.

Importa destacar desse entendimento, a diferenciação entre o trabalho prescrito (previsto, o que está posto, que é passível de observação e mensuração) e o trabalho real (o que não pode ser previsto), que são considerados como duas dimensões que se articulam de uma forma que deve ser mais bem compreendida.

Dessa forma, Dejours (1992) ressalta que o trabalho é muito mais do que o previsto e percebido do exterior, ele é sempre distinto do planejado, vai além do que está

prescrito nos manuais de procedimentos e nas normas. Esse autor acrescenta que o trabalho não se desenvolve apenas no mundo objetivo e no mundo social, mas também no mundo subjetivo do sujeito envolvido no processo.

A partir da dimensão social do trabalho, Heloani e Lancman (2004) discutem a importância do trabalho na construção do próprio sujeito e de suas relações com a sociedade, ao considerar que o trabalho é o ponto principal da integração social. Para esses autores, existe uma forte correlação entre as formas de inserção no trabalho e as formas de integração social, que contribuem para reforçar a importância do contexto de trabalho para a vida do sujeito.

O conteúdo de trabalho, a maneira como o trabalho é organizado e as relações que se estabelecem no ambiente do trabalho trazem, muitas vezes, um constrangimento que, além de dificultar o desempenho das atividades, cria um cenário no qual o sofrimento é também um resultado daquele trabalhar.

As análises possibilitam a interpretação de que há um movimento para tentar disfarçar o sofrimento vivenciado e uma cultura organizacional que possibilita a promoção do adoecimento. Assim, em um pensamento contracorrente aos resultados encontrados, entende-se que o contexto de trabalho possa ser gerador de prazer e de saúde. De posse das palavras de Abrahão e Sznelwar (1994), compreende-se que a organização do trabalho deve ser um compromisso resultante da negociação social dos processos de deliberação de todos os seus atores.

3 A Organização do Trabalho na Psicodinâmica do Trabalho

Lancman e Uchida (2003) destacam a importância central da organização do trabalho, entendida como a principal determinante das vivências de prazer-sofrimento. As condições nas quais o trabalho é realizado podem transformá-lo em algo agradável e fortalecedor da identidade, ou em uma experiência penosa e dolorosa, levando ao sofrimento.

O contexto de trabalho engloba a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações de trabalho que estão integradas - como um todo sistêmico – e são de grande relevância para investigar o invisível do trabalho real, conforme Dejours

(1999). A análise dos aspectos da organização do trabalho, segundo a Psicodinâmica, possibilita correlacioná-los com as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores. Isso fica evidente nos aspectos apresentados no quadro abaixo, elaborado por Mendes e Morrone (2012).

| CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO GERADORAS DE VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO PARA O TRABALHADOR | CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO GERADORAS DE VIVÊNCIAS DE PRAZER PARA O TRABALHADOR |
|---|--|
| <p>Características da tarefa: fragmentação das atividades, imposição de ritmos, imprevisibilidade da atividade a ser executada, ausência do prescrito, rigidez na condução da atividade, ausência de priorização das atividades.</p> <p>Gestão do trabalho: pressão interna para cumprimento das metas, forte hierarquização, supervisão coercitiva, ausência de participação nas decisões, falta de flexibilidade.</p> | <p>Características da tarefa: desenvolvimento de atividades que requerem iniciativa, tomada de decisão, visão estratégica, com pouca rotina, e visualização dos resultados do trabalho.</p> <p>Gestão do Trabalho: realização de atividades com começo, meio e fim, flexibilização das decisões e processos de trabalho, autonomia, liberdade, democrática e comunicação formal.</p> |
| CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO GERADORAS DE VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO PARA O TRABALHADOR | CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO GERADORAS DE VIVÊNCIAS DE PRAZER PARA O TRABALHADOR |

| | |
|---|--|
| <p>Conflitos entre os valores da empresa e os pessoais; grandes transformações na organização maiores exigências da qualificação.</p> | <p>_____</p> |
| <p>Sobrecarga: excesso de trabalho; longas jornadas de trabalho, insuficiência de pausa e repouso.</p> <p>Carência de recurso material e humano.</p> <p>Ambiente de trabalho: Instalações físicas precárias, ambientes com ruídos altos, ambientes sem ventilação, temperatura alta, enfumaçado, exposição a riscos químicos, biológicos, físicos e psíquicos.</p> <p>Política de remuneração: baixa remuneração, ausência de benefícios, insatisfação com a empresa.</p> | <p>Política de remuneração: remuneração salarial satisfatória.</p> |
| <p>CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO GERADORAS DE VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO PARA O TRABALHADOR</p> | <p>CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO GERADORAS DE VIVÊNCIAS DE PRAZER PARA O TRABALHADOR</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Relação ente pares: má qualidade nas relações de confiança e de cooperação; falha de comunicação.</p> | <p>Relação ente pares: coesão e integração da equipe; atitudes de cooperação na equipe, espaços de discussão e de possibilidade de adoção de novas estratégias.</p> |
| <p>Relação com cliente/usuário: relações insatisfatórias/violentas com os clientes/usuários; ambivalência da relação com o cliente, identificação com a problemática dos usuários.</p> | <p>Relação com cliente/usuário: positiva.</p> |

Quadro 6 - Característica da Organização do Trabalho e Vivências de Sofrimento e Prazer

Fonte: Mendes e Morrone (2012). Adaptado pela autora.

Pode-se, desta forma, inferir que o contexto de trabalho, nas suas três dimensões, influencia as vivências de prazer e sofrimento, que são constitutivas da subjetividade do trabalhador. São vivências que retratam o sentido dado ao trabalho como resultante da interação entre condições subjetivas (dos sujeitos) e objetivas (da realidade do trabalho), conforme Silva e Freitas (2012).

A organização do trabalho torna-se essencial para o equilíbrio psíquico somático e da satisfação, considerando o trabalho motivador de uma descarga de energia psíquica que proporciona prazer. Em contrapartida, se rígida e imposta pela chefia, pode entrar em choque com o compromisso operatório favorável que o trabalhador teria instituído espontaneamente, podendo comprometer seu equilíbrio psicossomático (DEJOURS, 1993). Em outras palavras, se a relação do trabalhador com a organização do trabalho for bloqueada, o sofrimento surgirá (LANCMAN; SZNELWAR, 2004).

3.1 A Organização Do Trabalho

Dejours (2004) esclarece que a organização do trabalho compreende a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas e as relações de poder que envolvem o sistema hierárquico, as modalidades de comando e as questões de responsabilidade. Em outras palavras, é o resultado de uma negociação que envolve tanto o conteúdo das tarefas quanto as relações humanas de trabalho. Assim, a relação com o trabalho, nesse sentido, não é estritamente técnica, cognitiva ou física, mas, sobretudo, uma relação intersubjetiva e social.

Em termos de organização de trabalho, Macêdo e Mendes (2004) exemplificam que a divisão hierárquica, técnica e social do trabalho, metas, qualidade e quantidade de produção esperada; as regras formais, missão, normas, dispositivos jurídicos e procedimentos; a duração da jornada; os ritmos, prazos e tipos de pressão; os controles (como a supervisão); o conteúdo e as características das tarefas constituem a organização do trabalho.

Cabe destacar que há um “distanciamento” entre a organização do trabalho prescrito e a organização do trabalho real que é dito como espaço de conflito e de tensão para o trabalhador. O trabalho prescrito nem sempre corresponde exatamente ao trabalho real, porque as normas não levam em consideração os incidentes, os imprevistos, as operações suplementares, as variações das tarefas a serem realizadas. Diante desta “defasagem”, o trabalhador procura adaptar-se, efetuando ajustes necessários à execução das tarefas e tentando “gerir” essa distância, sofrendo as consequências imediatas em seu corpo, em seu psiquismo, em sua personalidade, em sua vida pessoal e profissional (ROSSI, 2012).

Silva e Freitas (2012) afirmam que o conteúdo das tarefas e a maneira como o trabalho é organizado trazem, muitas das vezes, um constrangimento que, além de dificultar o desempenho das atividades, cria um cenário no qual o sofrimento é também um resultado daquele trabalhar. Nas palavras de Dejours (2010), a organização não só é objeto de idealização como também de identificação do sujeito, que precisa da organização enquanto fonte de identidade.

Desta forma, convém insistir que a organização do trabalho com todas as suas intensificações do trabalho, contradições, constrangimentos e conflitos gera uma série de dilemas para o trabalhador, tais como: trabalhar em equipe ou ser competitivo?

Articular interesses da vida particular dos trabalhadores com as exigências da organização do trabalho? Ter alto grau de qualificação técnica ou se dedicar à família? Disponibilizar sua inteligência e seu engajamento subjetivo quase em tempo integral? Como o trabalhador lida com essas questões?

Segundo Dejours (1992), nem as más condições de trabalho podem ser tão temíveis para o trabalhador quanto uma organização de trabalho rígida e imutável, pois essa situação não permite que o trabalhador faça uma adaptação do trabalho ao seu estilo de personalidade e nem ao seu estilo físico. Esse autor esclarece, inclusive, que quando a organização do trabalho é rígida o sujeito não consegue ajustá-la às suas necessidades, ocorre o sofrimento psíquico. O trabalhador reage a ele, tentando transformá-lo ou, ao menos, minimizá-lo. Se nenhuma alternativa der resultados, ele pode adoecer (DEJOURS, 2011).

Mendes (2007) ampliou a abordagem de Dejours e enfocou que a organização do trabalho, as condições e relações de trabalho acarretam diferentes formas de subjetivação, de sofrimento, de patologias e de possibilidades de ação/reação dos trabalhadores. Heloani e Lancman (2004) destacam que hoje a dominação social pelo trabalho é mais sofisticada, sutil e mais difícil de ser identificada nesses novos modelos de organização.

Dessa forma, os gestores devem se preocupar com a eficácia técnica, mas deve também incorporar argumentos relativos à convivência, ao viver em comum, às regras de sociabilidade, ou seja, ao mundo social do trabalho, bem como argumentos relativos à proteção e à realização do ego e ainda à saúde e ao mundo subjetivo (DEJOURS, 2010).

3.2 As condições de trabalho

As condições de trabalho, para Dejours (1992), podem ser definidas pelas características ergométricas do local de trabalho, sendo o trabalhador o principal centro de estudo, incluindo também o próprio ambiente físico do local de trabalho, composto pelas condições de higiene, segurança, temperatura, pressão, vibração, irradiação,

altitude, barulho, vírus e bactérias. Dejours (1999) destaca que as condições de trabalho estão voltadas para questões que envolvem diretamente o corpo, as quais, por sua vez, poderão provocar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas no trabalhador.

Percebe-se, desta forma, que as condições de trabalho envolvem elementos que incluem tanto questões físicas quanto interpessoais. Com relação às questões físicas, podem ser pressões mecânicas, químicas e até mesmo biológicas do posto de trabalho, ligadas diretamente ao corpo. Podem ser incluídas também as questões do ambiente físico, como temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, trânsito, distância do ambiente de trabalho, entre outras. Já com relação ao ambiente químico, pode-se ter o contato com produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças, etc. Em relação ao ambiente biológico, tem-se vírus, bactérias, parasitas e fungos (SILVA, 2012).

Recursos informacionais, suporte organizacional, suprimentos e tecnologias, política de remuneração, desenvolvimento de pessoal e benefícios também são exemplos de condições de trabalho, segundo Macêdo e Mendes (2004), que podem gerar algum tipo de pressão para os trabalhadores. De acordo com Tomazini (2009), as condições de trabalho geram pressões (psíquicas, mecânicas, químicas, físicas e biológicas) que o trabalhador sente e reage, levando ao sofrimento e, logo, às estratégias defensivas.

Enquanto a organização do trabalho afeta o aparelho psíquico, as condições de trabalho agem sobre o corpo físico. A atividade de trabalho é um processo dialético: de um lado, o sujeito, que dá sentido ao que faz; de outro, as situações de trabalho, as quais interferem sobre as percepções desse trabalhador em relação a todo esse contexto. Diante da situação, ele pode ter vivências de prazer e/ou sofrimento. As vivências de sofrimento podem se manifestar pelos males causados no corpo, na mente e nas relações socioprofissionais (SILVA; FREITAS, 2012).

A legislação brasileira já avançou em muitos aspectos referentes às condições de trabalho, mas muito ainda há que se fazer, pois, segundo Bueno (2012), as condições de trabalho historicamente tem sido uma das maiores responsáveis pelos acidentes de trabalho em que tantos trabalhadores perderam a vida ou ficaram com sequelas irreversíveis, como a mutilação, por exemplo.

3.3 As relações de trabalho

Para Dejours (2004) é por meio do trabalho que o sujeito se engaja nas relações sociais nas quais visualizará as questões herdadas de seu passado e sua história afetiva. As relações de trabalho englobam tanto as interações hierárquicas quanto às interações coletivas intra e intergrupos, assim como as interações externas com os clientes, usuários, parceiros, fornecedores e consumidores (MACÊDO; MENDES, 2004).

Do mesmo modo, Pires (2011), Caeiro (2010) e Aguiar (2013) afirmam que as relações de trabalho englobam as interações internas com chefias imediatas e superiores, pares de uma equipe, sujeitos de outros grupos de trabalho e, sobretudo, as interações externas estabelecidas com clientes e fornecedores.

A situação hoje é marcada pela precarização das relações no espaço laboral e pela instabilidade, levando à insegurança da continuidade do emprego e favorecendo um clima organizacional em que predominam a alta competitividade e o fim da solidariedade nas relações laborais (DINIZ; GOES, 2012).

É importante ressaltar, segundo Dejours (2012b), que a concorrência generalizada, o individualismo, a falta de solidariedade, a cisão de coletivo e seus desdobramentos, embora configurados também pela forma de organização do trabalho, são consoantes a um contexto social e econômico que interfere diretamente no modo como as pessoas se relacionam no contexto de trabalho.

Dejours (2010) afirma que, para se apreender a compreender as relações de trabalho, é exigido muito mais do que observação, é necessário uma escuta voltada a quem executa o trabalho, pois este implica relações subjetivas menos manifestas que precisam ser descobertas.

Torna-se oportuno comentar que as relações de trabalho são todos os laços humanos criados pela organização e podem ser tanto amigáveis e agradáveis quanto insuportáveis e desagradáveis, causando efeitos na relação saúde-trabalho (DEJOURS, 2005). Para ele, as relações hierárquicas configuram-se como fonte de ansiedade que se superpõe àquelas originadas pelo ritmo da atividade, pelas cotas de produção e rendimento e pelos prêmios e bonificações.

Dejours (2012a) destaca o papel desagregador dos sistemas de avaliação de desempenho que impõem uma “transformação radical das relações de trabalho”. Neste contexto, as relações de trabalho são marcadas pelo individualismo, pela rivalidade entre os trabalhadores, pela falta de solidariedade diante das injustiças e sofrimento infligidos ao outro, pela falta de confiança e cooperação, e por fim, pela cisão do coletivo. Cabe ressaltar que conflitos disfuncionais devem ser encarados e resolvidos para não haver desgastes que prejudiquem as relações e os resultados organizacionais. Esses conflitos, que podem interferir nas relações de trabalho, podem advir tanto do meio externo, como frio, calor, condições de instabilidade, em ambientes sociais, como é o caso do trabalho, ou no mundo interno, como os pensamentos e emoções, como angústias, medo, alegria e tristeza, tornando imprescindível que os gestores tenham a perspicácia de saber identificar o tipo de conflito para poder amenizar as relações de trabalho (SILVA, 2012).

4 Estudos Recentes em Organização do Trabalho

Os estudos em PDT têm demonstrado à relação entre as vivências subjetivas dos trabalhadores e a forma de organização do trabalho, com destaque para as vivências de sofrimento, a mobilização dos mecanismos de enfrentamento e o surgimento de novas patologias sociais (EBERLE; SOBOLL; HORST, 2012).

Embora venham aumentando os estudos sobre a organização do trabalho e sua correlação com a saúde do trabalhador, essa temática ainda precisa ser mais explorada. Diversas categorias profissionais e suas respectivas organizações de trabalho são pesquisadas, a partir do olhar da Psicodinâmica, conforme o quadro baixo.

| CARREIRAS E PROFISSIONAIS | | PESQUISADORES |
|------------------------------------|--|---|
| PESQUISADOS | | |
| Bancários | | Barbarini (2001); Silva (2006); Rossi (2008); Santos (2013). |
| Profissionais de Enfermagem | | Traesel (2007); Martins (2008); Beck (2010); Zago (2011); Catalan (2012). |

| | |
|---|---|
| Educadores Sociais | Bottega (2009); Lima (2011). |
| Artistas Teatrais | Pires (2011) |
| Docentes | Czekster (2007); Perez (2012); Moraes (2012); Fleury (2013). |
| Trabalhadores da Saúde | Lancman, Ghirardi, Castro e Tuacek (2009), Monteiro (2012). |
| Bailarinos | Santos (2008), Segnini (2010). |
| Catadores de Material Reciclável | Souza (2007); Medeiros e Macêdo (2007); Ghizoni e Mendes (2014). |
| Escritores Literários | Ferreira (2011); Bueno (2012). |
| Empreendedores | Guimarães Jr. (2012). |
| Organização de entretenimento | Dias (2007). |
| Tribunal de Justiça | Garcia (2011). |
| Guarda Municipal | Baierle (2007), Castro (2010). |

Quadro 7 - Estudos Recentes em Psicodinâmica do Trabalho no Brasil

Fonte: Elaborado pela autora (2015).

5. Delineamento Metodológico do Estudo

O presente estudo foi desenvolvido numa empresa de pesquisa no norte do país com trabalhadores ocupantes do cargo de pesquisador. Realizou-se o espaço de discussão coletiva, com roteiro semiestruturado, baseando-se nas categorias da Psicodinâmica do Trabalho, mas este artigo traz somente a análise e os resultados afetos à categoria “Contexto de Trabalho”. Foram realizados cinco encontros coletivos, em espaços reservados na própria organização pesquisada, no horário normal de expediente. Em virtude da demanda de trabalho dos envolvidos, cada sessão durou em torno de duas a três horas e meia.

O objetivo do espaço de discussão coletiva, segundo a Psicodinâmica do Trabalho, é focar nas relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os

processos de subjetivação, compreendidos como o processo de atribuição de sentido, construído com base na relação do trabalhador com sua realidade de trabalho, o qual por sua vez se expressa em modos de pensar, sentir e agir individuais ou coletivos. Esses modos de subjetivação se manifestam nas vivências de sofrimento e prazer, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento (CAMPANA, 2011).

As sessões seguiram roteiro pré-definido e, no primeiro encontro, foi dada a instrução aos trabalhadores sobre o estudo e a dinâmica de pesquisa em PDT. O pesquisador, responsável pela coleta de dados, interferiu pouco no andamento das sessões, limitando-se à condução dos grupos e a mediar para assegurar a palavra a todos. Ao término das sessões, procurava-se fazer um breve resumo do que foi discutido, assinalando alguns pontos considerados relevantes. Essa mesma prática foi, por vezes, utilizada no início da sessão seguinte para retomada das discussões. O pesquisador buscou manter uma escuta atenta ao conteúdo das falas, ao que era consensual, às discussões contraditórias, àquilo que emergia de forma espontânea ou não, ao que era dito ou omitido (UCHIDA et al., 2011).

Para os encontros, formou-se um grupo de sete participantes, cujo número variava conforme o dia. Foram todos convidados e a adesão foi voluntária. Quatro participantes eram do sexo feminino e três do sexo masculino. Somente um participante era natural da região norte. Quanto ao estado civil, três declararam-se solteiros, três casados e um viúvo. Cinco dos participantes apresentavam faixa etária que oscilava de 37 a 42 anos de idade, um participante tinha 48 anos e um não informou sua idade. Exceto os participantes com 35 e 08 anos de empresa, os demais apresentavam de 3 a 6 anos de serviços na empresa.

As sessões foram todas gravadas em áudio e vídeo e o conteúdo foi transcrito e analisado pelo método de Análise Clínica proposto por Dejours (2008), que possibilita analisar com acuidade a fala dos trabalhadores que participaram desta pesquisa. Como Mendes e Araújo (2012) bem colocam, a Análise Clínica do Trabalho é uma técnica de análise de dados utilizada para organizar o material que foi coletado nas sessões de discussões coletivas. Esta técnica tem base na qualidade e no significado do discurso

dos participantes. Para a realização desta pesquisa seguiram-se os passos determinados pelo Comitê de Ética.

6 Apresentação e discussão dos Resultados

O 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 (MENDES; MORRONE, 2012). Os comentários dos participantes, ricos de contribuições para estudo, mostram indicadores de sofrimento relacionados aos aspectos da organização do trabalho.

Algumas características das organizações públicas, como falta de gestão em grande parte dos processos administrativos e predominância de interesses políticos em detrimento dos interesses técnico-profissionais, foram apontadas nos depoimentos a seguir:

*./.../há mais interesses políticos que interesses técnico-profissionais. (P1)
(...) Mas, tipo assim, parte funciona e parte não funciona! ./.../ Então fica esse elefante branco.(B1)*

./.../Então, eu acho, talvez (...) essa ociosidade de pessoas nos cargos errados, enquanto uma área tá demandando mais, a outra tátátá cheio de pessoas, muitas vezes OCIOSAS, não sei, pessoas DESCONTENTES, não sei.(D1)

Eu acho que talvez, a divisão ééé, não seja, não vou falar HONESTA, ééé, Nesse laboratório novo que a gente tá, tem muito espaço que poderia caber outras áreas, entendeu? Tem espaços vazios, que não estão sendo ocupados. Tem muitos laboratórios aí precisando de uma estrutura dessa, né! É um laboratório novo, temos lá tudo novo. (B1).

Embora o discurso oficial seja de equidade – de condições de acesso para todos, a dinâmica das práticas reais é de exclusão e de privilegiar certos grupos em detrimentos de outros. Fato comumente encontrado em organizações públicas no Brasil, segundo Pires e Macêdo (2006).

Conforme relatos dos trabalhadores, nem mesmo as condições físicas de trabalho são suficientes para a realização da tarefa. As condições de trabalho, de acordo com Tomazini (2009), geram pressões (psíquicas, mecânicas, químicas, físicas e biológicas)

que o trabalhador sente e reage, levando ao sofrimento e, logo, às estratégias defensivas. Por sua vez, Macêdo (2010) ressalta que é nas condições de trabalho que o corpo recebe impacto, uma vez que é de natureza mental a ansiedade provocada pelas ameaças à integridade física. Essa ansiedade, por conseguinte, irá resultar em risco para a saúde física do trabalhador.

Eu acho que em relação a essas condições de móveis, eu acho que em geral, a não ser o laboratório novo, TODOS, TODOS, os laboratórios precisam de móveis, precisam de equipamentos, tem muita coisa obsoleta. É! Eu acho que assim! As condições de trabalho não são BOAS! As pessoas tentam trabalhar com o que tem, mas não são boas!" (P1).

O discurso dos participantes indica que o controle de frequência, nos moldes que é instituído na organização pesquisada (folha impressa – registro manual), gera nos pesquisadores sensações de insatisfação, irritabilidade, desgastes e frustração. Para os pesquisadores, é uma fonte geradora de vivências de sofrimento. Pode-se afirmar que toda a parte de normas e controles têm ocasionado uma série de críticas, descontentamento e certo descrédito, uma vez que os registros de frequência não demonstram o real do trabalho.

E você tem que assinar uma folha de FREQUÊNCIA, ESCREVENDO, e você tem que colocar lá que você tá indo de oito as dezessete! E são trinta dias que você tem que escrever lá, uma coisa que não é real. Então, pra mim, isso aí, é uma perda de tempo! Tá perdendo tempo... (T1)

(...) Concordo com essa coisa de frequência é uma enganação! Entendeu? Mas também é pra fazer! Então vamos fazer! Se tem que cumprir? Então, pronto! Pra mim! (B1)

Tem que preencher, são trinta dias lá na ficha, P1 das oito as dezessete, P1 das oito as dezessete, das oito as dezessete! Tem que preencher! Eu preencho, mas, isso é um exemplo de uma inutilidade, entendeu? (T1)

Já foi discutido (questão da frequência) e parece que a recepção foi muito mal pra essa reclamação! Calma gente!!! (...). Eu vou dizer uma coisa, foi amargamente. Essa sensação que eu tenho, é que você quer, as pessoas querem mudar a empresa e NÃO, NÃO pode, acabou! Não! Não! Parece uma ditadura! Espero que você não publique (P1).

Eu ainda não sei o funcionamento direito e às vezes acho que são injustos, colocam pessoas erradas em cargos /.../ e a gente vai escolher o

chefe e não tem o direito de votar. Agente votaria no chefe /.../ Quem decide é o presidente, o cara lá de cima e não conhece a nossa realidade /.../ então é isso! E essa é a nossa função!.../ agente chegou aqui para mudar, a gente tem que mudar essas pessoas, os tempos são outros e tentar melhorar e deixar um pouco melhor isso aqui (P2)

Ah, que me irrita é você fazer coisas INÚTEIS dentro da empresa, INÚTEIS E QUE TE ATRAPALHAM! É isso! Isso são detalhes! (B2)

Os pesquisadores verbalizam que a sobrecarga de trabalho gera reações nos trabalhadores como insatisfação, aborrecimento e irritabilidade. De acordo, com Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), a angústia e a emoção, que são afetos psíquicos, possuem traduções somáticas como: palpitações, hipertensão arterial, tremores, suores e hiperglicemia.

O fluxo de trabalho é descrito como intenso, comprometido pelo excesso de procedimentos burocráticos e pela falta de diretrizes sólidas que norteiem o planejamento. É caracterizado ainda pela falta de rotina das atividades e pela realização de atividades por demanda urgente, além da execução de várias tarefas que são afetadas a outros segmentos da empresa. Geralmente, os pesquisadores trabalham além do horário normal da jornada de trabalho de oito horas semanais e não fazem jus ao pagamento de horas extraordinárias realizadas. A sobrecarga de trabalho foi tema bastante recorrente e explorado nos relatos, evidenciando, sobretudo, a realização de inúmeras tarefas administrativas que demandam grande parte do tempo dos pesquisadores, diminuindo, assim, o tempo (horas) para os trabalhos essencialmente de pesquisa.

Eu não tenho uma rotina aqui dentro. Porque a nossa rotina, é o que P2 falou, é desde serviços gerais até estrutura de projetos. Eu não trabalho com nenhuma área específica, cada dia é uma coisa. Eu não tenho projeto aprovado, ah, então vamos pensar, ah, hoje eu acordei pensando mel,.../ mandioca, depois nós temos que falar sobre /.../ então são varias áreas. (P1)

As reuniões aqui são pouco funcionais. Acho que de um modo geral. (B1) Reunião está marcada pras OITO HORAS e nunca começa as oito. NUNCA! É, no mínimo, no mínimo meia hora de atraso. ENTENDEU?(...) e isso AQUI! É, um PROBLEMA MUITO SÉRIO! Entendeu? Pelo menos, isso, em São Paulo não vi isso! (T1)

Pra mim é um problema muito grande, o pessoal não ter horário! Não ter o mínimo compromisso com horário, mesmo no núcleo temático. (D1)

O fato de o pesquisador ter que captar recursos financeiros para a empresa, fato de certa dificuldade e complexidade, é uma fonte geradora de sofrimento.

Os relatos abaixo indicam que as condições de trabalho estão aquém do que esperado para os trabalhadores desenvolverem suas atividades.

A gente sofre tanto psicologicamente quanto fisicamente! Eu, meu ar condicionado. Nunca foi feito uma limpeza! Então /.../ problema respiratório, faz um BARULHO que você fica surdo! Para escutar ao telefone, eu tinha que desligar o ar pra poder escutar o que falava. (P1)

A gente pensava que tomava água filtrada e era água do banheiro. Os filtros nunca foram lavados! Junta um monte de bactéria, fungos ali! Então são coisas que são BÁSICAS de SANEAMENTO, de HIGIENE, de SAÚDE PÚBLICA que são de proteção, de segurança no trabalho, de medicina do trabalho que não são respeitadas! Ergometria, NEM PENSAR! CADEIRAS DECENTES pra gente trabalhar, nem pensar! A minha é uma que eu comprei com meu dinheiro, assim como meu computador também é, minha impressora também é! Entendeu? Não se respeita isso! Carro! A gente viaja em uns carros que não tem ...! A última viagem que eu fiz com a equipe do Pedro a gente viajou numa camionete que não tinha luz, não tinha ar condicionado, não tinha cinto no banco de trás! (B3).

A insatisfação é evidenciada por vários motivos, entre os quais, o excesso de burocracia e a morosidade dos processos administrativos, que são características das organizações públicas brasileiras (PIRES; MACÊDO, 2006).

Aí eu disse, escuta, tal tal tal dá pra arrumar um ar split? Aí, nada! Passou um ano e NADA! Eu vou ter que ter um atestado de que o trabalho está me afetando! Aí, depois de UM ano, checkou o split!" (D1).

A organização do trabalho é caracterizada como rígida nas falas abaixo:

Essa sensação que eu tenho, é que você quer, as pessoas querem mudar a empresa e NÃO, NÃO pode, acabou! Não! Não! Parece uma ditadura! Espero que você não publique (T1).

(...) falta de abertura de cabeça (D1).

A cultura do individualismo, reforçada pela avaliação individual, mina as bases psíquico-sociais do reconhecimento. Para re-conhecer é necessário conhecer o trabalho do outro e tornar conhecido o seu trabalho, o que pressupõe um ambiente pautado pela confiança e pela solidariedade. Ao mostrar seu saber-fazer, seus “arranjos”, o sujeito também expõe os limites do seu conhecimento, suas lacunas e insegurança. Se não há confiabilidade, cada um irá ocultar seus segredos do ofício, como forma de manter o poder e obter vantagem, em uma situação de competição. Assim, o individualismo dificulta o reconhecimento no trabalho e priva os trabalhadores dos benefícios decorrentes dele (MORAES, 2012).

(...) a pessoa foi avaliada de maneira injusta! E aí tem o outro colega que trabalha como assistente e trabalha menos que essa pessoa e foi avaliado da mesma forma! E aí, a pessoa se sentiu injustiçada, sabe? Ela trabalha pra caramba e a outra não trabalha! E aí, as pessoas lá de cima sustentam avaliação de quem não trabalha (P1).

Silva e Freitas (2012) afirmam que o conteúdo das tarefas e a maneira como o trabalho é organizado geram constrangimentos, dificultam o desempenho das atividades e ainda criam um cenário no qual o sofrimento é também um resultado daquele trabalhar. As condições de trabalho, ao serem descritas, indicam uma sobrecarga de trabalho dos pesquisadores. O trabalho é caracterizado como injusto e sem reconhecimento, em sua maioria, pela chefia. E observa-se o desejo de liberdade e autonomia que não se concretiza na prática.

(...) as coisas não são justas./.../ coisas /.../ agente quer ser profissional, técnico, né? (F1)

Eu não tenho uma rotina aqui dentro. Porque a nossa rotina, é o que P2 falou, é desde serviços gerais até estrutura de projetos. (...) Assim como P2, então, a gente faz serviços gerais desde comprar uma torneira, uma tomada até estrutura de projeto. (P1)

E as coisas não andam, os projetos não andam. /.../ então você tem que fazer o papel de fulano. (T1)

A gente faz o serviço todo! E perde tempo! O que me chateia mais é que às vezes, tipo: eu não consigo estudar, eu não consigo ler um artigo porque EU tenho que fazer análise do equipamento, EU tenho que treinar

a pessoa que está chegando. EU tenho que gerenciar, fazer o pedido de viagem e chamar todo mundo pra trabalhar, entendeu/ EU tenho ahahah, EU não consigo /.../ ler um artigo, casos novos /.../ (E1)

Pra mim é um problema muito grande, o pessoal não ter horário! Não ter o mínimo compromisso com horário mesmo no núcleo temático. (P1)

A dificuldade é grande (...) se você não tem contato, você não pode fazer projeto, você não tem como TRABALHAR! Essa é a minha dificuldade! Uma outra dificuldade /.../ lugar onde você se encaixa (T1)

a dificuldade de quando a gente chega é de formar a equipe, equipe de pesquisadores, equipe de alunos, uma equipe de estudos. E se você não pode fazer projeto, você não tem como TRABALHAR! (T1)

Pelos depoimentos, infere-se que não há comunicação eficaz e nem cooperação entre os pares, logo, não há confiança nas relações interpessoais, pois, segundo (DEJOURS, 2003 *apud* LANCMAN; SZNELWAR, 2004), para que a cooperação seja estabelecida, é necessário que haja relações intersubjetivas de confiança. Da mesma forma, relatam isolamento, exclusão e pouca integração entre os pares (indicadores de sofrimento). Na relação com o grupo de trabalho, há, inclusive, depoimentos da falta de confiança com os novatos e talvez com as mulheres. Em resumo, pode-se falar que as relações são conflituosas, competitivas e com certa formalidade entre os pares.

A gente teve muito atrito ali. Entre a parte comportamental, relacionamento de pesquisadores muito, muito (problema). No meu segundo dia de empresa, eu presenciei agressões fortes verbais de pesquisadores que eu nem conhecia e a gente já viu em reunião, um pesquisador falar para outro que deveria estar numa camisa de força! Essas agressões verbais, isso ocorre. Vira e mexe a gente ouve, reunião tal virou uma baixaria pesada. Eu acho que às vezes falta, acho que não sei, falar /.../ Falta, em geral, um pouco de cuidado com as palavras e até mesmo com os colegas.

(...) e ele não faz nada, aí, ele ficava fofocando umas coisas aqui! Aí, a gente resolveu o problema colocando ele à disposição pra ver se conseguia separar das fofocas. Assim, e as fofocas eram tão grandes, tão grandes que a gente... chegou ao ponto /.../. Porque se falava assim, olha, ao mesmo tempo que uma falava assim: Olha doutora P1 a doutora P2 falou isso de você! E aí, começava uma intriga que não tinha fim!

O individualismo é reforçado pelas práticas organizacionais que perpassam pelo excesso de burocracia e morosidade dos processos administrativos, sobrecarga,

avaliação de desempenho injusta e ausência de espaços de discussão coletivos, que dificultam o estabelecimento da confiança e da cooperação. Como alternativa para atender às exigências organizacionais e na tentativa de se “incluir no grupo”, alguns pesquisadores se isolam para produzir mais e melhor.

Por vezes, os pesquisadores são impedidos de discutir e deliberar acerca das questões relativas ao trabalho. Estes buscam, com suas defesas, sobretudo individuais, segundo Fleury (2013), permanecer ativos, resistindo ao máximo aos constrangimentos advindos do trabalho. O isolamento, o individualismo e a autoaceleração assumem o lugar que a cooperação e a deliberação coletiva poderiam ocupar.

Sabe, a gente não está conseguindo produzir dia após dia! Vou me matar aqui e minha saúde que já estava baixa? (F1)

Lá no laboratório novo se a pessoa não resolver, ela fica isolada! Fica isolada! (B1)

O pesquisador chegou pra mim e disse “eu tô aqui pra trabalhar”, mas as pessoas não querem trabalhar e eu não acho uma equipe pra trabalhar comigo! (A1)

As pessoas não se encontram porque estão satisfeitas com seu trabalho? Não! Não vão se encontrar! Com relação aos problemas que nós temos aqui! Eu acho que muitas pessoas têm os mesmos problemas! ... Só que a gente não sabe! (E1)

De posse da abordagem psicodinâmica do trabalho e após análise dos resultados, todas as categorias encontradas apresentaram indicadores do sofrimento relacionados ao trabalho: organizações de trabalho, condições de trabalho, relações de trabalho.

As condições de trabalho foram relatadas como não sendo suficientes para a realização das atividades, podendo gerar, além de insatisfação, cansaço, desgaste físico, e, por conseguinte, vivências de sofrimento patogênico que são indicadores de adoecimento.

Embora haja o discurso oficial de equidade de condições de trabalho para todos, na prática, os pesquisadores relatam que a organização do trabalho real é estabelecida a partir da iniciativa, criatividade, inteligência prática e astuciosa do empregado para executar suas atividades, “dando jeito”, realizando seus “quebra-galhos” para resolver falta de recursos e de pessoal, e para superar as dificuldades inerentes à burocracia.

A jornada de trabalho diária nessa empresa é de 8 (oito) horas, das 08h às 17h, com intervalo de uma hora para almoço. Observou-se que alguns pesquisadores estendem o horário de trabalho até o período da noite por conta da demanda de trabalho e não fazem jus ao pagamento de horas extras. Alguns conseguem o gozo, compensação (folga) pelas horas extraordinárias. O último concurso público foi realizado no ano de 2008 e, provavelmente, a quantidade de empregados está defasada em algumas áreas de atuação, o que gera sobrecarga para os trabalhadores.

Constatou-se que os trabalhadores vivenciam sentimentos de indignidade, demérito e descrédito devido a tarefas burocráticas, de inutilidade e de injustiça pela desqualificação do seu trabalho. O sofrimento aparece também associado à insatisfação por fazerem menos do que poderiam fazer, em razão da pouca autonomia e liberdade para escolher tarefas e a maneira de realizá-las. Além de destacarem, repetidamente, a obrigação de ter que realizar trabalho administrativo, os trabalhadores ainda lembram que o sofrimento vem da sensação de incapacidade por não realizarem determinada atividade.

A falta de clareza das prescrições e de critérios para desempenhar determinada atividade, a ausência de meritocracia na distribuição de funções, a falta de apoio para a realização das atividades que dependem dos processos administrativos, bem como a falta de transparência na comunicação, são fatores associados às vivências de sofrimento.

Pelos relatos, percebe-se que eles inventam e trabalham (se viram), dão jeito, buscam o melhor, escorregam e, às vezes, ficam com a impressão de que não sabem fazer nada. Conforme Mendes e Araújo (2013), o desconforto vivenciado neste ambiente laboral gera, por várias vezes, um movimento de não querer se posicionar, de não se engajar, de ficar na sua, de querer ficar à parte, sem se expor e sem querer tentar dar conta de resolver o mal-estar entre os colegas.

A pesquisa evidenciou, portanto, as contradições entre trabalho prescrito e real enfrentadas pelos trabalhadores. Essas contradições atrapalham a apresentação de um trabalho com qualidade pelos trabalhadores, dando-lhes a sensação de que seu trabalho é mal feito.

A condição de sofrimento desses trabalhadores e a forma pela qual a organização do trabalho retroalimenta o sofrimento foi notável em várias falas por diversos momentos. O sofrimento em suas diversas facetas advém, basicamente, da falta de reconhecimento.

Assim como ocorre em outras pesquisas em PDT, pelas falas percebeu-se que muitas vezes a discussão dos assuntos contraditórios não é aproveitada no ambiente laboral para produzir novas regras de trabalho e aprendizado. Há um movimento resistente para lidar com os aspectos conflitantes do grupo, não se aprofundando o mal-estar, prevalece a queixa de atitudes hostis e há uma valorização dos sintomas (MENDES; ARAÚJO, 2012). Com isso, infere-se que a organização do trabalho tem dificuldades de arbitrar nas contradições e ajustes necessários, além da inexistência de um espaço de discussão coletiva consolidado.

Pode-se observar, ratificando estudos anteriores (MORAES, 2012; BUENO, MACÊDO, 2012; SILVA 2012; DINIZ E GOES, 2012), que a organização do trabalho real vai além da organização do prescrito e que há um distanciamento entre o normatizado e o real, posto que, pela prescrição, há um discurso oficial de equidade de condições de trabalho para todos, mas o que se evidencia são práticas discriminatórias.

A organização pesquisada mantém as mesmas características básicas das demais organizações públicas, com destaque para algumas especificidades como: apego às regras e rotinas, supervalorização da hierarquia, paternalismo nas relações, apego ao poder, entre outras.

As avaliações individualizadas de desempenho e a comparação dos resultados do trabalho incentivam a formação de uma cultura de competição permanente na organização. Promove-se uma concorrência generalizada que chega ao ponto da naturalização de injustiças e comportamentos desleais entre colegas de trabalho. (DEJOURS, 2005).

Sendo assim e de acordo com Tschiedel (2012), é inquestionável a importância de elaboração de estratégias de promoção à saúde, ou seja, intervenções que promovam resultados benéficos ao trabalhador a nível tanto psicológico quanto fisiológico, minimizando assim os efeitos dos eventos geradores de agravos à saúde no trabalho.

8. Considerações Finais

Embasadas na literatura da Psicodinâmica, as vivências de sofrimento foram identificadas em vários aspectos do trabalho: as condições de trabalho, as relações de trabalho, a organização do trabalho e as estratégias de enfrentamento individuais. Os resultados desta pesquisa confirmam dados encontrados em outros trabalhos relacionados ao prazer e sofrimento nas organizações (DEJOURS, 1992, 2004, 2007; CÂMARA, 2007; TOMAZINI, 2009; SILVA, 2012; AGUIAR, 2013). Esta pesquisa pode contribuir para a ampliação do trabalho científico e para a elaboração de proposta de melhoria às organizações de pesquisa.

Esta pesquisa buscou contribuir para a reflexão sobre as implicações do trabalho na saúde dos trabalhadores, que é, cada vez mais, uma evidência dos novos tempos e de avanços tecnológicos, de mudanças gerenciais, litígios e processos competitivos no mundo do trabalho (TSCHIEDEL, 2012).

Observou-se certa carência de credibilidade na implantação das políticas de gestão no que se refere à acolhida e à participação dos trabalhadores no planejamento da área, além da ineficiência das práticas de gestão de pessoas no sentido de promover a saúde desses trabalhadores.

Por ocasião das discussões coletivas, notou-se que o silêncio de antes, aliado da indiferença e do individualismo, deu lugar para a palavra, a escuta do outro, o compartilhamento das vivências de sofrimento, resgatando, assim, laços afetivos entre os participantes, ainda que momentâneos.

Pode-se afirmar que há necessidade de que o conteúdo do trabalho seja fonte de uma satisfação sublimatória, em que a concepção do conteúdo, de ritmo do trabalho e do modo operatório esteja sob o domínio do trabalhador, pela possibilidade de modificar a organização do trabalho. E como fazer? O espaço de discussão coletiva é um caminho.

Sentir-se incapaz ou menosprezado por realizar uma atividade gera sofrimento. Por outro lado, fazer o que é de sua competência traz disponibilidade e satisfação. Repensar o trabalho a partir do que se vivencia em cada atividade pode trazer ganhos para a saúde do trabalhador. Desse entendimento, aponta-se a Clínica Psicodinâmica do Trabalho como uma proposta de mudança da realidade. A clínica PDT revelou o

momento do grupo e os caminhos a seguir. Para Mendes e Araújo (2012), revisitar esse grupo e continuar com o espaço de escuta pode ser uma estratégia para fazer valer a mobilização subjetiva coletiva.

Sobre isso, Giongo (2013) também indica que o espaço de discussão coletiva como um caminho possível para transformar a realidade vivenciada, seria tornar claro e conhecido para os próprios trabalhadores os fatores de sofrimento e as precárias condições de trabalho às quais estão submetidos. Através da percepção e ressignificação da realidade poderiam também se sensibilizar com o sofrimento de seus pares, diminuindo o individualismo e buscando alternativas conjuntas para o fortalecimento de suas identidades e cidadania.

Infere-se que os achados dessa pesquisa vão ao encontro da teoria da PDT quando os resultados mostram que aspectos da organização do trabalho podem gerar sofrimento, patologias e adoecimento quando as tentativas de enfrentar os sabores da realidade se esgotaram. Como contribuição, espera-se que os resultados encontrados possam fortalecer a categoria profissional dos pesquisadores, fundamentando reivindicações junto às chefias e solicitações de ajustes na rotina diária de trabalho destes trabalhadores.

A organização do trabalho deve ser um compromisso resultante da negociação social de processos de deliberação. Ela deve ocorrer de maneira simultânea, envolvendo os pares e atores de diferentes níveis hierárquicos. Essa condição se torna necessária porque a definição técnica com relação à realidade produtiva é sempre insuficiente e exige reajustes e reinterpretações por parte dos sujeitos. Nas situações em que a organização do trabalho assume uma configuração flexível, resultante do compromisso e de negociação constante entre os envolvidos no processo, ela pode tornar-se um recurso para o equilíbrio psíquico dos atores (ABRAHÃO; SZNELWAR, 2012).

Se o trabalho pode gerar o pior, como ocorre hoje, no mundo humano, ele pode, também, gerar o melhor. Isto depende de todos e da capacidade de pensar as relações entre subjetividade, trabalho e ação (DEJOURS, 2004). Que todos os envolvidos no ambiente façam um movimento de transformações das condições adversas para condições geradoras de prazer. Então, fica o compromisso para todos.

Referências

ABRAHÃO, J. I.; SZNELWAR, L. I. Entre a tarefa e a atividade: a dor do trabalhar. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde**. O sujeito entre a emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 1994. Cap.7, p.102-114.

AGUIAR, V. B. **Psicodinâmica da relação gestor-equipe**: análise do prazer-sofrimento no trabalho em uma organização pública. 2013, 107 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

BAIERLE, T. C. **Ser segurança em tempos de insegurança**: sofrimento psíquico e prazer no trabalho da guarda municipal de Porto Alegre. 2007. 204 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em psicologia social e institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2007.

BARBARINI, N. **Trabalho bancário e reestruturação produtiva**: implicações no psiquismo dos trabalhadores. 2001, 186. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2001.

BECK, F. L. **A dinâmica prazer/sofrimento dos trabalhadores de enfermagem de uma unidade de emergência de um hospital público**. 2010. 112f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

BOTTEGA, C. G. **Loucos ou heróis: um estudo sobre prazer e sofrimento no trabalho de educadores sociais com adolescente em situação de rua**. 2009. 201f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

BRASILEIRO, J. E.; MACÊDO, K. B. A vida no circo e a psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 24, p. 415-432.

BUENO, M. **“A arte de escrever, com a palavra o escritor”**. As vivências dos escritores literários em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica. 2012, 366 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2012.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS**, v. 2, n. 2, p. 306-318, 2012.

CAEIRO, R. M. N. **Stress ocupacional e avaliação de desempenho nos professores: Contributos Para uma psicodinâmica do trabalho**. 2010, 210 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2010.

CAMARA, R. H. **Uma análise comparativas entre as carreiras de pesquisa e suporte à pesquisa na Embrapa: um enfoque da psicodinâmica**. 2007. 168f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Contabilidade e Financeira, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

CAMPANA, D. P. **Desenvolvimento e avaliação de projeto em qualidade de vida no trabalho (QVT): indicadores de produtividade e saúde nas organizações**. 2011. Dissertação (Mestrado em Economia, Organizações e Gestão do Conhecimento) -- Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2011.

CARRASQUEIRA, F. A.; BARBARINI, N. Psicodinâmica do trabalho: Uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações. **Jornada de Saúde Mental e Psicanálise da PUC PR**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 1-19, nov. 2010.

CARRETEIRO, T. C.O; BARROS, V. A. Clínicas do trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.). **Clínicas do Trabalho**. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. Cap. 11, p. 208-226.

CASTRO, T. C. M. C. **Reconhecimento e vida dos guardas municipais: clínica do trabalho na atividade de segurança pública**. 2010. 142f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

CATALAN, V. M.. **A Organização do trabalho, prazer e sofrimento na enfermagem: um estudo de caso em unidade de internação hospitalar**. 2012. 99f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e

institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

CUNHA, E. G. **A análise da dicotomia sofrimento e prazer em um programa de demissão voluntária**. 1999. 143 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.

CZEKSTER, M. D. V. **Sufrimento e prazer no trabalho docente em escola pública**. 2007. 152 f. Tese (Doutorado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo 2: Trabalho e emancipação**. Brasília: Paralelo 15, 2012a.

_____. **Trabalho Vivo 1: Sexualidade e trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2012b.

_____. Psicopatologia do Trabalho - Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Laboreal**, v. VII, n. 1., p. 13-16. 2011.

_____. **Observations cliniques em psychopathologie du travail**. Paris: Presses Universitaires de France, 2010.

_____. **Trabalho, Tecnologia e Organização**. Avaliação do trabalho submetida à prova do real. São Paulo: Blucher, 2008.

_____. **A Loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2005.

_____. **Da Psicopatologia à psicodinâmica do Trabalho**, Brasília: Fiocruz, 2004.

_____. **Conferências Brasileiras**. São Paulo: Edições Fundap/EAESP/FGV, 1999.

_____. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **A Loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

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

DIAS, F. R. **As vivências dos trabalhadores de uma organização de entretenimento**: uma abordagem psicossociológica e psicodinâmica. 182f. 2007. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2007.

DINIZ, A. S. B.; GOES, H. S. Espaço da escuta técnica qualificada: uma nova estratégia de mediação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 26, p. 451-468.

EBERLE, A. D; SOBOLL, L. A.; HORST, A. C. Avaliação comparativa de resultados e assédio moral organizacional: concorrência generalizada, individualismo e adoecimento no trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba, Juruá, 2012.

FERREIRA, J. B. **O poder constituinte do trabalho vivo**: análise psicodinâmica da criação literária. 2011. 203 f. Tese (Doutorado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

FLEURY, A. R. D. **O trabalho e a docência em uma instituição de ensino superior pública**: o caso dos professores de odontologia da universidade federal de Goiás. 2013, 297f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação Psicologia. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. 2013.

GARCIA, W. I. **Análise psicodinâmica do trabalho no tribunal de justiça do Amazonas**: uma aplicação da clinica do trabalho e da ação. 108f. 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2011.

GHIZONI, L. D.; MENDES, A. M. Dispositivos para uma escuta clínica do sofrimento no trabalho dos catadores de materiais recicláveis. **Contextos Clínicos**, v. 7, p. 15-26, 2014.

GIONGO, C. R. **Sofrimento silencioso**: análise psicodinâmica do trabalho de suinocultores. 2013. 85 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, São Leopoldo, 2013.

HELOANI, R; LANCMAN, S. Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Prod.**, v. 14, n. 3, p. 77-86, 2004.

LANCMAN, S.; GHIRARDI, M. I. G.; CASTRO, E. D.; TUACEK, T. A. Repercussões da violência na saúde mental de trabalhadores do Programa Saúde da Família. **Rev. Saúde Pública**, v.43, n. 4, p. 682-688, 2009.

LANCMAN, S.; JARDIM, T. A. O impacto da organização do trabalho na saúde mental: um estudo em psicodinâmica do trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 15, n. 2, p. 82-89, ago. 2004.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. **Christophe Dejours**: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Editora Fiocruz e Paralelo, 2004.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de psicologia social e do trabalho**, v. 6, p. 79-90, 2003.

LIMA, S. C. C. **Coletivo de trabalho e reconhecimento**: uma análise psicodinâmica dos cuidadores sociais. 2011. 220 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

MACÊDO, K. B. (Org.) **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros**. Goiânia: Editora PUC – Goiás, 2010.

MACÊDO, K. B; 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. Goiânia: Editora da Universidade Católica de Goiás, 2004. Cap. 2, p. 61-84.

MARCELINO, A. L. G. **Adoecimento docente**: narrativas do trabalho em busca do “Que viver”. 2011. 73 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

MARTINS, J. T. **Prazer e sofrimento no trabalho do enfermeiro em unidades de terapia intensiva**: estratégias defensivas. 2008. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Faculdade de Enfermagem, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2008.

MEDEIROS, L. F. R.; MACÊDO, K. B. Profissão: catador de material reciclável, entre o viver e o sobreviver. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 3, n. 2, p. 72-94, mai-ago/2007.

MEIRELES, B. R.; FERREIRA, J. B. “...e como tratar esse acontecimento inesperado?” Estudo com atendentes ao público após acidente grave de trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 23, p. 397-414.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: _____. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. Cap. 2, p., 47-59.

MENDES, A. M.; ARAÚJO, L. K. R. **Clínica Psicodinâmica do trabalho**: o sujeito em ação. Curitiba: Juruá, 2012.

MENDES, A. M.; ARAUJO, L. K. R.; MERLO, A. R. C. Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.). **Clínicas do Trabalho**. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. Cap. 9, p. 169-187.

MENDES, A. M.; FREITAS, L. G.; AUGUSTO, M. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicologia em Revista (Online)**, v. 20, p. 33-55, 2014.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 01, p. 29-52.

MENDES, A. M.; VIEIRA, F. de O. Diálogos entre a psicodinâmica e clínica do trabalho e os estudos sobre coletivos de trabalho e práticas organizacionais. **Farol Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 1, p. 103-143, 2014.

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

MONTEIRO, J. K. Organização do trabalho e sofrimento psíquico de trabalhadores da saúde. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba, Juruá, 2012. Cap. 19, p. 335-346.

MORAES, R. D. Sofrimento no trabalho com automação: estudo no Polo Industrial de Manaus. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 18, p. 315-334.

OLIVEIRA, J. N.; MENDES, Ana Magnólia. Sofrimento psíquico e estratégias defensivas utilizadas por desempregados: contribuições da psicodinâmica do trabalho. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 22, p. 389-399, 2014.

PAGÉS, M. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.

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

PEREZ, K. V. “**Se eu tirar o trabalho, sobra um cantinho que a gente foi deixando ali**”. Clínica da psicodinâmica do trabalho na atividade de docentes no ensino superior privado. 2012. 251 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

PIRES, R. V. **As vivências dos profissionais de uma companhia de teatro em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica**. 2011. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2011.

PIRES, J. C. S.; MACÊDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública – RAP**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, jan./fev. 2006.

ROSSI, E. Z. Análise Clínica da organização do trabalho bancário e o processo de adoecimento por LER/DORT. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 22, p. 381-396.

_____. **Reabilitação e reinserção no trabalho de bancários portadores de LER/DORT**. Análise psicodinâmica. 2008. 270f. Tese (Doutorado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

SANTOS, C. L. S. **Trabalho bancário em tempos de sofrimento psíquico: metas e sobrevivências**. 2013. 167. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

SANTOS, E. A. **O trabalho dos bailarinos profissionais de uma companhia de dança contemporânea: uma perspectiva psicodinâmica**. 2008, 128 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2008.

SEGNINI, M. P. **Sofrimento e prazer no trabalho artístico em dança**. 2010. 171f. Dissertação (Mestrado em Medicina) – Programa de Pós-graduação em Ciência da Reabilitação, Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

SILVA, F. C. **Vivências dos gestores de uma IES privada em relação ao seu trabalho: intervenção em clínica psicodinâmica do trabalho**. 2012. 182 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2012.

SILVA, L. M. C. **Casos de afastamento por LER/DORT e retorno ao trabalho bancário: uma análise psicodinâmica**. 2006. 157 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

SILVA, F. H. E.; FREITAS, L. G. Organização do trabalho, prazer-sofrimento e estratégias de mediação no trabalho de programadores de faculdade via internet. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 25, p. 433-450.

SOUZA, C. M. **A dinâmica prazer/sofrimento na ocupação de catadores de material reciclável**: estudo com duas cooperativas no DF. 2007. 121 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

TOMAZINI, T. **As vivências dos trabalhadores de um Shopping Center em relação ao seu trabalho**: uma abordagem psicodinâmica. 2009. 95 f. (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia. Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2009.

TRAESEL, E. S. **A psicodinâmica do reconhecimento**: sofrimento e realização no contexto dos trabalhadores da enfermagem de um hospital no interior do Rio Grande do Sul. 2007. 128 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

TSCHIEDEL, R. M. O trabalho prisional e suas implicações na saúde mental dos agentes de segurança penitenciária. 2012. 51 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) -- Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, São Leopoldo, 2012.

TSCHIEDEL, R. M.; MONTEIRO, J. K.. Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. **Estud. psicol.**, Natal , v. 18, n. 3, p. 527-535, set. 2013.

UCHIDA, S., SZNELWAR, L. I.; BARROS, J. O.; LANCMAN, S. O trabalhar em serviços de saúde mental: entre o sofrimento e a cooperação. **Revista Laboreal**, v. 7, n. 1, p. 28-41, 2011.

WERLANG, R. **Pra que mexer nisso?** Subsídio e sofrimento social no meio rural. 2013. 250f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

ZAGO, K. S. A. **Terapia comunitária**: espaço de re-significação do sofrimento de trabalhadores de enfermagem. 2011. 183f. Tese. (Doutorado em Enfermagem) -- Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

4.3 ARTIGO 3 – “MATANDO VÁRIOS LEÕES POR DIA’: A MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA DE PESQUISADORES EM UMA EMPRESA DE PESQUISA”

“MATANDO VÁRIOS LEÕES POR DIA’’: A MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA DE PESQUISADORES EM UMA EMPRESA DE PESQUISA*

Glauce Rejane Felipe da Silva Lavnchicha
Hélcia Daniel da Silva
Kátia Barbosa Macedo
Lila de Fátima de Carvalho Ramos

Resumo: O presente estudo objetiva discutir de que forma um determinado grupo de trabalho lida com as diversas situações no contexto de trabalho, identificando aspectos psíquicos que esses trabalhadores mobilizam frente aos constrangimentos e adversidades que a organização do trabalho impõe. Esta pesquisa é um estudo de caso que investigou, a partir da Psicodinâmica do Trabalho, elementos da categoria mobilização subjetiva. O espaço de discussão coletiva permitiu a coleta de dados que foram submetidos à Análise Clínica do Trabalho. Os resultados sinalizam que o sofrimento no trabalho é negado pelos trabalhadores e negligenciado pelas lideranças, assim como identificam as principais estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores diante do sofrimento no trabalho.

Palavras-chave: Psicodinâmica; mobilização subjetiva, sofrimento no trabalho.

1 Introdução

0As profundas mudanças no mundo do trabalho, como a precarização das condições de trabalho, a flexibilização das relações trabalhistas, a terceirização e as demissões em massa, geram um contexto de insegurança para os trabalhadores. Sobre isso, Diniz e Goes (2012) comentam que as condições e as complexidades do mundo do trabalho (alta competitividade, retribuição por desempenho, vínculos precários,

* Artigo submetido em 06 de março de 2015 e aprovado pela Business Management Review (BMR). A versão deste artigo no idioma inglês, na versão definitiva, encontra-se no apêndice A.

hierarquia rígida, assédios e outros) levam à fragmentação das relações e ao desenvolvimento de patologias relacionadas ao trabalho: “vive-se a época do adoecer do corpo e da alma”.

Para Fleury e Macêdo (2012), o atual contexto organizacional, permeado pela lógica do neoliberalismo promove a exploração do sofrimento humano ao fazer o sujeito acreditar que o desejo da organização representa seus desejos, na medida em que essa representação fortalece sua identidade e o livra do medo da exclusão social e do desemprego. Assim, o trabalhador desenvolve estratégias individuais e coletivas para mitigar o sofrimento imposto pela organização do trabalho que é coerente com os pressupostos de eficiência do atual contexto de trabalho.

Estudos de Dejours (1999); Macêdo e Mendes (2004); Roik (2010); Diniz e Goes (2012); Aguiar (2013); Werlang (2013) e Fleury (2013) sobre a relação entre saúde e trabalho têm demonstrado que o surgimento de diversas doenças (gastrointestinais, cardiovasculares, osteomusculares, mentais, dislipidemias e alterações de pressão arterial) está relacionado com o grau de controle do trabalhador pela organização de trabalho. O ambiente de trabalho com suas estruturas hierárquicas, seus modelos de avaliação de desempenho profissional, suas pressões por produtividade e qualificação se constitui em espaço propício para o desencadeamento de sofrimento, podendo levar o trabalhador a quadros de adoecimento.

Para Diniz e Goes (2012), as consequências do adoecimento relacionado à atividade laboral, especialmente no serviço público, geram prejuízos aos segmentos envolvidos: às instituições públicas, porque admitem servidores que não produzem em virtude de constantes afastamentos por motivo de doença; aos servidores, que, ao serem acometidos de patologias, ficam impedidos de exercer suas atividades e de utilizar seu potencial técnico e criativo; e à sociedade, porque paga os salários dos servidores e não recebe os serviços que necessita. Todas as novas patologias relacionadas ao trabalho, hoje, são, antes, patologias da solidão: solidão no meio da multidão (DINIZ; GOES, 2012).

E como o trabalhador lida com esse cenário? Como os trabalhadores se mobilizam frente aos constrangimentos e adversidades que a organização do trabalho lhes impõe? No modelo da Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento aciona mobilização

subjetiva no trabalhador para buscar soluções para enfrentá-lo. Como o sujeito se engaja? Como ele responde para transformar a organização do trabalho e a si próprio? São algumas das questões investigadas pela Psicodinâmica de Trabalho que foram abordadas no estudo.

O presente estudo investigou como os pesquisadores de uma empresa de pesquisa reagem a essas pressões e quais as principais consequências para sua saúde. A abordagem teórico-metodológica adotada neste estudo será a Psicodinâmica do Trabalho de Dejours (1999), que considera o trabalho como aspecto central na constituição psíquica do sujeito (trabalhador).

O levantamento bibliográfico (MACÊDO, 2010; GARCIA, 2011; GUIMARÃES, 2012; FLEURY 2013) indica que várias categorias profissionais foram foco de estudo da Psicodinâmica, mas, até o momento, identificou-se apenas uma pesquisa voltada para as vivências de prazer e sofrimento de pesquisadores em empresa de pesquisa, de Câmara (2007), que trazia uma análise comparativa entre as carreiras de pesquisa e suporte à pesquisa na Embrapa, a partir do olhar da Psicodinâmica do Trabalho.

Assim, destaca-se a contribuição deste estudo para ampliar a gama de pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho, podendo desvelar estratégias de mediação do sofrimento de um grupo de trabalhadores pouco explorado, além de ressaltar a aplicabilidade dessa abordagem metodológica em várias categorias profissionais.

2 A Psicodinâmica do trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho foi inaugurada como disciplina na década de 1980, com registro de origem na França, e tem em Dejours seu fundador. Christopher Dejours é médico francês, professor do *Conservatoire National des Arts et Métiers* em Paris e coordenador do Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação. Dejours se apoia na psicanálise, na ergonomia e nos estudos psicossomáticos para investigar a vida psíquica do trabalhador, com destaque para o sofrimento psíquico e as estratégias de enfrentamento usadas pelos trabalhadores para transformar esse sofrimento em fonte de prazer (BUENO; MACÊDO, 2012).

O trabalho é central para a Psicodinâmica do Trabalho, pois o sujeito se constrói com o trabalho. No modelo da Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento vai gerar a mobilização subjetiva no trabalhador para buscar soluções para lidar com tudo isso. Como o sujeito se engaja? Como ele responde para transformar a organização do trabalho e a si próprio? São algumas das questões investigadas pela psicodinâmica de trabalho.

Dessa maneira, segundo Silva (2012), essa abordagem teórico-metodológica não busca investigar a causalidade dos fenômenos, mas sim o significado e a dinâmica desses fenômenos. A forma como esse sujeito se engaja no trabalho e transforma o sofrimento patogênico em criativo é denominada pela Psicodinâmica de mobilização subjetiva. Ela constitui-se como a estratégia de ressignificação do sofrimento e resgate/emancipação do sujeito e, também, como o artifício de resistência utilizado pelos trabalhadores diante dos contextos de assujeitamentos (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

A abordagem dejouriana busca compreender a dinâmica das relações estabelecidas no coletivo de trabalhadores por meio da escuta da fala dos trabalhadores. Através do estabelecimento do espaço coletivo de discussão, o método proposto permite descrever os processos subjetivos individuais e as estratégias coletivas mobilizadoras desenvolvidas frente às pressões e constrangimentos impostos pela organização do trabalho.

Facas (2009) destaca que a Psicodinâmica do Trabalho tem como seu campo o conteúdo, a significação e a forma de prazer e sofrimento, privilegiando a investigação no nível infrapatológico ou pré-patológico. A análise das estratégias de mediação do sofrimento utilizadas pelos trabalhadores em busca da saúde, considerando a subjetividade no trabalho como resultante da interação entre sujeito e as dimensões do contexto de produção de bens e serviços, é objeto de estudo da Psicodinâmica. Em resumo, a enquete em Psicodinâmica do Trabalho não visa transformar o trabalho, mas modificar a relação subjetiva do trabalhador com o trabalho (MOLINIER, 2001).

As premissas da Psicodinâmica do Trabalho estão centradas nas possibilidades do desenvolvimento dos sujeitos a partir da relação com o trabalho. Para essa abordagem, de acordo com Uchida et al. (2011), é preciso considerar que não existe um

sujeito isolado, ele existe e se constitui numa relação intersubjetiva na qual o trabalho é elemento indissociável.

3 A Mobilização Subjetiva: categoria de análise da psicodinâmica

Para Dejours (2004), a mobilização passa pela subjetividade, que permite compreender por que os homens se engajam no trabalho e como organizam seus comportamentos diante das situações de trabalho. É uma resposta do trabalhador diante das dificuldades impostas pela organização do trabalho.

Nesse sentido, a mobilização perpassa pela apreensão de regras práticas que irão promover a maturação da identidade daquele que opera no real do trabalho. Logo, a mobilização subjetiva é um processo que permite a expansão da subjetividade, sendo, nesse caso, o trabalho uma forma de investimento pulsional, de sublimação e ressonância simbólica (Mendes, 2007b). Funcionando, ainda, como meio de transformação de sofrimento em prazer, por meio da elaboração do sentido do trabalho.

Essa mobilização deve ser considerada como contribuição específica e insubstituível dos trabalhadores na concepção, nos ajustes e na gestão da organização do trabalho. A mobilização promove a construção das regras práticas e das decisões e vai influenciar a identidade e a personalidade. Para compreender as condições da mobilização das subjetividades é necessário um espaço de discussão (MEDEIROS, 2012).

Quando há grande quantidade de sofrimento, angústias, injustiças e necessidade de ajustes relacionados ao trabalho, o trabalhador faz uso da mobilização subjetiva. Essa mobilização vem carregada de afetos, pois os sujeitos se afetam com o trabalho (raiva, alegria, sofrimento, etc.). Mobilizar-se é uma vivência de prazer e sofrimento (MENDES, 2011).

A mobilização subjetiva dos trabalhadores surge para se evitar o sofrimento e obter o reconhecimento tão esperado. Para que isso ocorra, o trabalhador se utiliza das estratégias defensivas e de enfrentamento e de sua inteligência prática. A mobilização subjetiva relacionada ao trabalho se revela forte para a maioria dos sujeitos que gozam de boa saúde. Certamente isto não se estende a todos os trabalhadores, mas a maioria

supera as dificuldades encontradas no ambiente de trabalho e delas obtém os proveitos simbólicos de um trabalho bem feito (MENDES, 2007b).

Segundo Dejours (2004), a mobilização subjetiva reúne modos de engajamento do indivíduo no trabalho, é o investimento do corpo cognitivo, afetivo e a ação sobre o real para obter sucesso e prazer na realização da tarefa. Para o autor, o processo de mobilização subjetiva não é prescrito, sendo vivenciado de forma particular por cada trabalhador.

Os trabalhadores, no enfrentamento das pressões, contradições, exigências, ameaças e do medo imposto pela organização do trabalho, coletiva ou individualmente, constrói estratégias, como as práticas de “quebra-galho”, para darem conta de executar o trabalho prescrito. Para esse fim, fazem uso da mobilização subjetiva em que são engendradas a inteligência, a acessibilidade, a engenhosidade, a inventividade e a cooperação (ROSSI, 2012).

A inteligência prática refere-se à inteligência astuciosa, que tem origem no corpo, nas percepções e na intuição sensível do trabalhador, e, sobretudo, ela é uma inteligência em constante ruptura com as normas e regras, sendo fundamentalmente transgressiva (MENDES, 2007b). A inteligência prática, para Lancman e Uchida (2003), sempre é mobilizada na situação real de trabalho e envolve criatividade, iniciativa e o engajamento do corpo.

Pode-se afirmar que a convivência é parte integrante da cooperação. Trabalhar não é apenas produzir, mas também viver juntos (DEJOURS, 2012a). Quando a cooperação é efetiva, o espaço formal (reuniões da empresa, momentos de conversa e pronunciamento dos chefes, etc.) é o espaço no qual as ordens dadas se tornam referência comum para todos os membros do coletivo.

Significa dizer que a vontade de trabalhar juntos em uma obra comum é o que mobiliza a formação de ligações entre os indivíduos. Para Dejours (2012a) o que conta não é a libido ou o amor, mas a estima e a confiança em relação ao respeito comum às regras do trabalho e dá postura moral quanto ao real trabalho.

Dejours (1999) destaca que o trabalho não é neutro com relação à saúde das pessoas. Trabalhar pode promover o equilíbrio psíquico, a identificação com aquilo que se faz, a realização de si, porque ele é um meio essencial para a busca do sentido.

A construção do coletivo e do espaço público de discussão coletiva no trabalho influenciam na qualidade de vida no trabalho, uma vez que se configuram como propósito e espaço para compartilhar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho e buscar possíveis soluções. O espaço público, no entendimento de Mendes (2007a), é construído pelos próprios trabalhadores, constituindo o momento em que são compartilhadas a cooperação, a confiança e as regras comuns. É a representação do espaço da fala, da expressão coletiva do sofrimento e da busca de mecanismos de transformação da situação vigente.

3.1 Prazer e Sofrimento no trabalho

De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho sempre vai gerar sofrimento e prazer, portanto, pode ser entendido como um elemento paradoxal para o sujeito, uma vez que, além de gerar prazer e realização, também é fonte de sofrimento, podendo, assim, levar ao adoecimento.

As vivências de prazer e sofrimento têm sido consideradas por Mendes (2011) pelos seguintes aspectos: valorização e reconhecimento que definem o prazer; e desgaste com o trabalho definindo o sofrimento. O prazer é vivenciado quando o homem é valorizado e reconhecido em seu trabalho pelas atividades que desenvolve. Mendes (2007b) destaca que o prazer, muitas vezes, não se manifesta de forma perceptível (consciente). Pode-se esclarecer que prazer no trabalho é:

[...] uma vivência que se manifesta por meio da realização, que é o sentimento de gratificação, orgulho e identificação com um trabalho que atende às necessidades profissionais, e liberdade, sentimento de estar livre para pensar, organizar e falar sobre o trabalho (MACÊDO; MENDES, 2004, p. 66).

Situações em que o trabalhador identifica o reconhecimento, a valorização, atividades em que pode observar seu início, meio e fim geram prazer (MENDES; ARAÚJO; MERLO, 2011). Para esses autores, o reconhecimento quando vinculado ao prazer não se limita a recompensas e abonos, diz respeito à relação entre a organização da identidade e o campo social. A interação entre o indivíduo e o outro favorece a

construção dessa identidade, sendo proveniente de uma dinâmica que implica troca com o meio, com o contexto histórico, pessoal e social no qual o trabalhador está inserido, implicando um coletivo de trabalho.

O julgamento ou o reconhecimento não se referem diretamente ao ser do sujeito, mas ao seu fazer (DEJOURS, 2012b). O que se espera é uma atribuição (validação) do outro sobre o produto do trabalho, mais especificamente sobre a qualidade desse trabalho. Após o reconhecimento dos pares, ele pode transferir esse reconhecimento do registro do fazer para o registro do ser, isto é, para o registro da identidade (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Porém, quando não ocorre o reconhecimento, o trabalho perde seu sentido subjetivo e surge a ameaça de desestabilização da identidade e do prazer experimentado na relação consigo mesmo. Assim, quando a organização do trabalho não permite que o trabalho seja fonte de investimento de energia pulsional (a qual vai se acumulando no aparelho psíquico), surge o sofrimento e o sentimento de desprazer e tensão (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Segundo Macêdo e Mendes (2004), o sofrimento surge quando a relação entre o trabalhador e a organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador passa a utilizar o máximo de sua capacidade intelectual e psicoafetiva, de aprendizagem e de adaptação, passando a sentir-se desgastado e sem possibilidade de ver sua realidade de forma a promover o prazer.

Neste contexto, surgem sentimentos de tensão e desprazer, sentimentos de desânimo, desgaste, ansiedade, cansaço e incompetência diante das pressões para lidar com as demandas do trabalho que são formas do sofrimento que o trabalhador pode vivenciar quando há um bloqueio na relação entre a organização do trabalho e o trabalhador.

A pressão para trabalhar mal levaria ao constrangimento em executar mal o seu trabalho. A falta de esperança de reconhecimento mostra-se decisiva na dinâmica de mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho (motivação). Do reconhecimento depende o sentido do sofrimento. A normalidade não implicaria ausência de sofrimento, mas sim a utilização de estratégias defensivas que atuam como armadilha que insensibiliza contra o que faz sofrer (FLEURY, 2013).

O sofrimento no trabalho pode ser criativo ou patogênico. O sofrimento criativo surge quando o sujeito produz soluções favoráveis para sua vida, especialmente, para sua saúde. Ele manifesta as soluções saudáveis elaboradas pelo trabalhador.

Por sua vez, o sofrimento patogênico ocorre quando o indivíduo produz soluções desfavoráveis para sua vida relacionadas à sua saúde. Conforme Mendes (2007a), o sofrimento patológico é consequência de estratégias desfavoráveis e afeta toda a vida do trabalhador. O sofrimento patogênico, diante do esgotamento de todos os recursos defensivos mobilizados, empurra o sujeito para um sentimento de incapacidade. O sentimento de incapacidade de dar conta das demandas sempre mutantes do trabalho justifica o fato de que o modo de ser dos trabalhadores encontra-se sob o foco da atenção dos estudos da Psicodinâmica do Trabalho (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Portanto, o sofrimento patogênico é mediado por uma série de estratégias que também podem ser uma alternativa para doença (medicalização, individualismo, banalização do mal, assédio moral, suicídio, agressão, patologias).

Cabe salientar que o mais explorado pelas organizações não é o sofrimento dos trabalhadores em si, mas, justamente, os mecanismos de defesa usados contra ele, que possibilitam perpetuar o funcionamento e a engrenagem e manter o ritmo do trabalho constante. Isso significa dizer que as estratégias de enfrentamento tanto podem servir como mecanismos de proteção para que o trabalhador possa exercer sua função sem descompensar psiquicamente quanto para permitir a exploração do sofrimento e das defesas em prol de maior produtividade, a partir deste feito adaptativo (MULLER, 2012).

3.2 Estratégias de Enfrentamento

As estratégias defensivas, para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), são definidas como um mecanismo pelo qual o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer. De acordo com Segnini e Lancman (2011), esse processo de modificação é estritamente mental, já que não modifica a realidade da pressão patogênica imposta pela organização do trabalho.

A diferença entre um mecanismo de defesa individual e um coletivo, para Dejours (2012b), está no fato de que o primeiro permanece sem a presença física do objeto, que

se encontra interiorizado, ao passo que o segundo depende da presença de condições externas e se sustenta no consenso de um grupo específico de trabalhadores.

A construção de estratégias de enfrentamento ou de defesa do sofrimento advindo do trabalho e de mecanismos que têm como objetivo diminuir o sofrimento a partir de uma percepção alterada da realidade que ocultam o risco psíquico ao quais os trabalhadores estão expostos (FLEURY, 2013).

As estratégias de defesa, conforme Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) são construídas para mediação, enfrentamento do sofrimento e permitem compreender o processo de subjetivação evidenciado nos comportamentos individuais e coletivos no ambiente de trabalho. Entretanto, Dejours (2005) esclarece que as estratégias defensivas têm o papel de atenuar o sofrimento, mas não proporcionam a cura e servem como freio à reapropriação, à emancipação e à mudança.

As estratégias de defesas, segundo Dejours (2007), não se limitam apenas ao ambiente de trabalho, mas vão invadir o espaço privado também, uma vez que não há independência entre ida ao trabalho e vida fora do trabalho. Isso ocorre porque as estratégias de defesa transformam o funcionamento psíquico, que não muda de um lugar para o outro.

Os trabalhadores, no enfrentamento das pressões, contradições, exigências, ameaças e do medo imposto pela organização do trabalho, coletiva ou individualmente, constróem estratégias, como as práticas de “quebra-galho”, para darem conta de executar o trabalho prescrito. Para esse fim, fazem uso da mobilização subjetiva, em que são engendradas a inteligência, a acessibilidade, a engenhosidade, a inventividade e a cooperação (ROSSI, 2012).

As estratégias defensivas, então, variam de acordo com o ambiente de trabalho e surgem frente às adversidades laborais para que o sujeito não sucumba e suporte tais dificuldades. São construídas cotidianamente e utilizadas para enfrentar a dura realidade imposta pela organização do trabalho.

Dentre as estratégias de enfrentamento individuais, Segnini e Lancman (2011) exemplificam aquelas criadas pelos trabalhadores submetidos a situações de trabalho repetitivas e fragmentadas, entre as quais, a aceleração da produção, a hiperatividade, a limitação da capacidade de pensar e fantasiar e os pensamentos recorrentes no que

concerne à própria tarefa. Por sua vez, Bueno (2012) destaca que os mecanismos psicológicos mais frequentes nas estratégias defensivas individuais são a negação e a racionalização, ambas advindas da Psicanálise.

Já as estratégias de enfrentamento coletivas podem permitir ao sujeito uma estabilidade na luta contra o sofrimento, que, em outras situações, seria incapaz de garanti-la apenas com as suas defesas individuais (DEJOURS, 2007).

Em termos de estratégias coletivas, Segnini e Lancman (2011), destacam: banalização do risco, exaltação e negação do perigo, exaltação da virilidade, entre outras. Essas defesas psíquicas explicam, em parte, condutas aparentemente irracionais, quando trabalhadores submetidos a condições de trabalho altamente perigosas, apesar de orientados, por vezes, não usam ou negligenciam medidas de proteção.

A estratégia defensiva, para Dejours (2012b), pode tornar-se um objetivo em si mesmo para enfrentar as pressões psicológicas do trabalho, o que leva a um processo de alienação, e assim, bloquear qualquer tentativa de transformação da situação vigente. Quando essas estratégias se estabilizam, surge o desencorajamento, a resignação diante de uma situação que não gera mais prazer, apenas sofrimento.

4. Método

A proposta metodológica foi o estudo de caso descritivo e exploratório, utilizando os pressupostos e categorias da Psicodinâmica do Trabalho de Dejours (1992). Como instrumento para coleta de dados, realizou-se o espaço de discussão coletiva com os trabalhadores ocupantes do cargo de pesquisador. Para análise do material coletado, aplicou-se a Análise Clínica do Trabalho.

O método privilegia a investigação na subjetividade, visível e invisível, no latente, e considera a fala como a mediação na interação do sujeito com a realidade. A análise da clínica do trabalho compreensiva tem como objetivo contextualizar a gênese das vivências de prazer e sofrimento no trabalho, sendo fundamental a participação e o engajamento dos sujeitos na pesquisa (FERREIRA, 2010).

Não serão divulgadas informações sobre a organização pesquisada para preservar a identidade dos trabalhadores. O que se pode mencionar em relação à empresa é que é uma empresa de pesquisa. Apenas alguns dados dos participantes serão mencionados. Houve participação de sete trabalhadores, sendo quatro pesquisadoras (sexo feminino) e três pesquisadores (sexo masculino). De acordo com Mendes (2007a), sete participantes é um número adequado para as pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho e Clínica do Trabalho, pois essa autora recomenda no mínimo seis participantes e no máximo doze.

As sessões aconteceram em horários pré-acordados, com duração média de 2h a 3h, de forma que não prejudicasse a rotina de trabalho dos pesquisadores. O objetivo da pesquisa e a questão da gravação (em áudio e vídeo) foram explicados pelo pesquisador aos participantes, assim como a garantia do sigilo das informações, salvaguardando, portanto, o anonimato dos participantes.

Ao todo, foram cinco sessões com o grupo. Para tanto, houve autorização dos dirigentes da empresa e a participação foi voluntária. As sessões foram gravadas e transcritas na íntegra, considerando a fala do sujeito, aspecto fundamental para apreensão do objeto e para a implantação dos dados (DEJOURS, 2008). Depois de transcritas, as gravações passaram por um processo de validação pelos entrevistados, foram submetidas para tratamento, pelo método de Análise da Clínica do Trabalho, ao grupo de pesquisa em PDT do Pontífice Universidade Católica de Goiânia (PUC-GO), e a triangulação de juizes.

5 Resultados

Os trabalhadores apresentaram uma série de estratégias de enfrentamento individuais e poucas estratégias coletivas. A reação dos pesquisadores em situações difíceis é manifestada, conforme relatos abaixo:

*Perdi oito horas, praticamente, com um psicólogo! me questionando!
Oito horas falando sobre a estrutura da unidade (E1)*

Eu fiz uma outra universidade agora, terminei o ano passado. E ...justamente por isso, cara, se isso aqui continuar desse jeito, eu acho que não vai dar mais. (G1).

As estratégias de enfrentamento são tentativas para que o estado de saúde mental do trabalhador não seja prejudicado. São comportamentos e reações que variam entre isolamento, compra de material e equipamento para trabalhar com recursos próprios, negação e até mesmo práticas agressivas para lidar com o sofrimento e a pressão no trabalho.

Olha, isso já rendeu tanta briga, eu já fui chamada em tantas reuniões! NÃO FAÇO! NÃO FAÇO! Porque eu tenho uma carreira! (E1)

CADEIRAS DECENTES pra gente trabalhar? Nem pensar! A minha é uma que eu comprei com meu dinheiro, assim como meu computador também é, minha impressora também é! Entendeu? (G1)

(...) Contratação de pessoal. Nesse último ano, eu usei uma estratégia diferente! Ao invés de mandar pra chefia, mandei pra todos os setores, (...) é só imprimir mais uma cópia. Aí mandei para o setor de Recursos Humanos daqui, Departamento de Pessoal (Brasília), para o administrativo, pesquisa, geral..(F1).

As respostas às situações difíceis que causam angústia e sofrimento aos trabalhadores, as estratégias de enfrentamento, são construídas diariamente. Racionalização das atividades, exteriorização de sentimento de frustração, brincadeiras/humor, ironia, banalização da injustiça, conformismo e negação, atividades lúdicas e relaxantes, atividades profissionais extratrabalho são formas de defesas individuais encontradas nas falas abaixo:

Eu não me importo de FICAR! Eu quero fazer meu TRABALHO! O horário não importa, desde que eu faça meu trabalho! (F1)

O sofrimento do outro. Chega num ponto que nem se observa que esta virando motivo de chacota, né! (D1)

A gente vai, vai, vai quebrando o galho do jeito que dá! (G1)

(...) Eu pego uma sala lá no pavilhão e vou começar a produzir um monte de papel, já que eles gostam de papel mesmo! (B1)

Em relação às estratégias identificadas a partir dos relatos dos trabalhadores, não se pode deixar de registrar o seu modesto valor funcional e sua dimensão estreita em

face à imensidão do sofrimento. Mas, por outro lado, não se pode admitir que esses mecanismos sejam suficientes na luta contra a angústia e a dor mental (Dejours, 1992).

O sofrimento não compensado do qual o trabalhador não pode se favorecer prejudica o equilíbrio psíquico, contribuindo para a destruição do aparelho mental e favorecendo, portanto, o aparecimento da doença mental ou psicossomática. Para Abrahão e Sznelwar (2011), essa pode ser a principal fonte de lesões que resultam em um tangível, uma multidão de adoecidos.

Essa é uma questão tão negativa que na hora que sai um edital para você captar recurso, você ainda pensa! Será que eu estou a fim de fazer um PROJETO? O projeto, a gente aprova, mas eu não vou conseguir concluir, então PRA QUÊ que eu vou fazer projeto! Então, tá assim! (A1)

(...) não corresponder com o que eu queria produzir, entendeu! Esse é o meu maior medo! (D1)

O que me angustia mais é que eu tenho medo de passar o tempo, sabe? E os problemas não serem solucionados e em geral fica muito feio! (F1)

Eu mesmo tenho isso na cabeça! Se eu não conseguir gerar nada. eu tô fora! (E1)

Em relação ao julgamento dos pares, este tem como objetivo o reconhecimento frente às relações sociais que se estabelecem no trabalho. Nota-se que a desvalorização do pesquisador frente aos pares e às lideranças parece causar danos à sua identidade. Há a esperança de ser retribuído, há uma expectativa que se depara com as limitações do sistema de gestão vigente, conforme verbalizações a seguir:

Medo de não dar conta de fazer o trabalho, medo de permanecer no grupo dos excluídos, daqueles mal vistos, dos que não produzem (E2).

Um treino bom, sabe? É ficar bem para o seu chefe ver seu trabalho e para você poder mostrar, que você deve mostrar que gosta da presença dele, não pode ser o contrário! (C1)

De acordo com Fleury (2013), esse receio – de pertencer ao grupo daqueles mal vistos – colabora para que os grupos façam uso da competição para atingir o

reconhecimento tão almejado, o que gera relações interpessoais conflitantes, individualismo, isolamento e sofrimento. E, perante o sofrimento, o sujeito desenvolve defesas que, ao alterar a percepção do que faz sofrer, podem alienar o trabalhador, tais como: negação, autoaceleração, isolamento. Bueno (2012) acrescenta que, tão logo o sujeito assimile o reconhecimento subjetivo de seus esforços para conseguir controlar a angústia e o sofrimento, ele vai procurar outras formas de superar o ressurgimento do sofrimento.

Pelos relatos, percebe-se que reconhecimento é obtido via público externo (estagiários, parceiros, clientes e consumidores). Percebe-se, inclusive, que mesmo sem o reconhecimento interno, o sujeito “luta” para não perder o reconhecimento externo (da sociedade) porque é isso que o mantém, evitando, então, o seu descompasso psíquico e, conseqüentemente, o adoecimento.

O meu cliente, hoje em dia, são os meus estagiários! NESSE MOMENTO, meu cliente são meus estagiários! /.../ capacitar! (D1)

(...) E hoje em dia, depois que eu comecei a trabalhar com estagiário, eu vejo que mudou muito a minha qualidade de vida! É um momento que eu me sinto útil, que eu vejo que estou fazendo a diferença na sociedade /.../ com formação de pessoas! (E1)

Vocês vêm fazer estágio comigo! Valeu meu dia, meu mês, meu ano, esses seis anos de sofrimento porque é um reconhecimento, né! Porque você tá ali no dia a dia com eles, e eles com a gente, não é! (B1)

E fora da empresa, eu vejo que eu tenho um reconhecimento bom, sabe! Mas eu percebo que aqui eu sou muito mais fraco! Em termos profissional de impor o que eu acho correto aqui dentro é infinitamente mais fraco que do portão para fora! (F1)

Eu acho que sou o esteio em outros lugares e aqui eu não sou! As pessoas de outros lugares me tratam super bem, como uma pesquisador! PUXA, eu fui convidado para fazer um trabalho na (..) fui tratada como uma pesquisadora de nível internacional, sabe! E aqui o cara me trata como se eu fosse uma estagiária! Então é uma falha que fica até difícil para gente. (C1)

Pelo reconhecimento, autorrealização no trabalho, sobrevivência e atendimento de seus desejos, o sujeito se submete ao discurso e às pressões das organizações. Os trabalhadores, então, colocam seu potencial físico e psíquico no trabalho. Há ainda o

fantasma da demissão. O medo da demissão é um forte aspecto que obriga o trabalhador a se calar ou a se submeter a determinadas práticas organizacionais.

Muita angústia, né! A gente tem medo pelo trabalho, pelo nosso ganha pão! A gente tem medo pela carreira porque é a nossa reputação! E se a gente perder esse emprego? (B1)

As falas a seguir mostram a preocupação dos pesquisadores com a sua identidade psíquica. Colocar em risco a autoimagem, a sua identidade psíquica, causa sofrimento nos pesquisadores. Se o sujeito ficar com sua autoimagem manchada, poderá ficar doente. Em síntese, “eu sou a minha carreira”, pois o trabalho é o sustento psíquico para o trabalhador.

E minha principal angústia é essa! Eu não quero manchar minha reputação! Eu tenho minha reputação! EU!EU! (...) Eu não quero manchar essa reputação, né! (E1)

Se você perder sua reputação, vai fazer o que? (C1)

Eu estou aqui, porque eu gosto do que eu faço, porque eu quero ser pesquisador! (D1)

Uma sensação é estar livre e confiando em você! Botando em nossas mãos! Que vocês possam agora dar o encaminhamento que tanto vale a pena /.../ Essa é a sensação que quero. (G1)

Portanto, observa-se a preocupação do significado do trabalho para os trabalhadores. O trabalho ocupa importância na constituição psíquica do sujeito. Lancman e Uchida (2003) discorrem sobre o trabalho na vida da pessoa adulta, que aparece como mediador central na construção, desenvolvimento, complementação da identidade e da constituição da vida psíquica da pessoa, apontando a relevância do trabalho como maior fator de sentido para a integração social.

Tem pesquisador aqui que pediu licença porque a coisa aqui ... Não é problema individual. Sabe, a gente não está conseguindo produzir dia após dia! Vou me matar aqui e minha saúde que já estava baixa? (F1)

Lá no laboratório novo, se a pessoa não resolver, ela fica isolada! Fica isolada! (B1)

O pesquisador chegou para mim e disse “eu estou aqui para trabalhar”, mas as pessoas não querem trabalhar e eu não acho uma equipe para trabalhar comigo! (A1)

O individualismo é reforçado pelas práticas organizacionais que perpassam pelo excesso de burocracia e morosidade dos processos administrativos, sobrecarga, avaliação de desempenho injusta e ausência de espaços de discussão coletiva, que dificultam o estabelecimento da confiança e da cooperação. Em outras palavras, Giongo (2013) sintetiza que o individualismo é utilizado pela organização do trabalho e atua contra os próprios trabalhadores. Como alternativa para atender às exigências organizacionais e na tentativa de se “incluir ao grupo”, alguns pesquisadores se isolam para produzir mais e melhor.

Por vezes, os pesquisadores são impedidos de discutir e deliberar acerca das questões relativas ao trabalho. Estes buscam, com suas defesas, sobretudo individuais, segundo Fleury (2013), permanecer ativos, resistindo ao máximo aos constrangimentos advindos do trabalho. O isolamento, o individualismo e a autoaceleração assumem o lugar que a cooperação e a deliberação coletiva poderiam ocupar.

Os depoimentos dos pesquisadores sinalizam uma insuficiência nas formas de cooperação entre os setores e os pares. O individualismo e a competição, utilizados como estratégias de enfrentamento, atrapalham a construção de vínculos de solidariedade e de cooperação como mostrado nos depoimentos a seguir:

Se tivesse uma visão de equipe, o primeiro ensinamento que a gente tinha que ter aqui dentro é que tem que trabalhar em equipe! Então, faz o favor, vamos trabalhar todo mundo em equipe! Um ajudando o outro! Mas, não é isso que acontece. Tem setor de apoio que acha que está fazendo um grande favor para você e esquece que está sendo contratado justamente para dar apoio para você! (A1)

Quando você precisa desse núcleo de apoio e você não tem, e você fica frustrado. O prejuízo maior que eu vejo é o PSICOLÓGICO! Eu... eu... eu... não tenho dúvida! E eu acho que pega a maioria dos pesquisadores aqui. (E1).

Pelas falas, pouco se evidenciou relatos das estratégias coletivas. Com efeito, Dejours (1992) ressalta que, quando já não existe mais espaço para as defesas coletivas, é porque há o enfraquecimento da coletividade da classe trabalhadora. O sofrimento que a organização do trabalho engendra exige respostas defensivas fortemente personalizadas.

Ao final das sessões, os pesquisadores demonstraram satisfação, sensação de “alívio”, aproximação e preocupação pelo outro. Os participantes sugeriram que o material fosse publicado em forma de dissertação e artigos científicos. E, que as lideranças tomassem conhecimento e utilizassem os achados desta pesquisa para subsidiar suas práticas de gestão. Insistiram para que o estudo não fosse restrito somente à elaboração de uma dissertação, mas que a prática pudesse ser novamente realizada a um grupo maior de trabalhadores e que o material fosse publicado.

Ontem, quando o pesquisador C1 chegou para este encontro, eu num....eu fiquei muito chocada com a REAÇÃO DELE! Eu achei que ele não ia ficar! E depois eu fiquei muito sensibilizada ... Depois que a gente foi embora e que ele me parou no carro e me disse “desculpe”. Eu NUNCA.... Imaginei... Eu não sabia que vocês estavam sofrendo tanto! É....eu acho que a gente se aproximou mesmo desse sofrimento porque logo de cara a gente se identificou na dor! (E1).

Não sei se vai ser válido, mas espero ter contribuído com alguma coisa! Entendeu? Me comprometi ... eeee.... cumpri isso! /.../ não sei! (B1)

Uma coisa que eu falei muitas vezes para minha psicóloga que eu falei muitas vezes para a supervisora do Recursos Humanos: alguém precisa fazer um trabalho! Isso aqui dá uma tese, uma dissertação, dá vários Trabalhos de Conclusão de Curso, porque não é normal! Isso não é normal! Então eu estou muito feliz de saber que pelo menos de tanto eu falar, esperar, de tanto eu gritar! É! Alguém fez alguma coisa! NÉ! Porque realmente eu falei muito! Porque não é normal! Alguém vai saber que tem alguma coisa errada aqui! Alguém viu ... Alguém admitiu que tem alguma coisa errada! Eu estou super satisfeita! EEE! (D1).

6 Análise e discussão dos resultados

As empresas em seus discursos e práticas são contraditórias, uma vez que pregam condições de igualdades, mas atuam de maneira desigual, defendem a inovação, mas uma inovação vigiada; divulgam a participação, mas uma participação controlada; anunciam a liberdade, mas praticam o controle (ARAÚJO, 2008). Apesar de o sofrimento estar presente nas situações de trabalho, segundo Fleury e Macêdo (2012), ele é negado pelas organizações políticas e sindicais, com o objetivo de ocultação da realidade e para promoção de comportamentos cada vez mais comprometidos com os desafios organizacionais.

Monteiro (2012) destaca que o sofrer não se manifesta, por vezes, porque os trabalhadores buscam ativamente se proteger e se defender, para isso utilizam mecanismos de defesa ou estratégias defensivas grupais.

Diante das análises pautadas nas categorias da PDT e dos resultados apresentados, nota-se que a organização do trabalho não oferece condições para realização do trabalho e nem espaços para discussão e deliberação dos trabalhadores, o que implica em sofrimento, podendo, levar ao adoecimento.

Evidenciam-se poucas vivências de prazer atreladas ao reconhecimento externo e à condição de sofrimento dos pesquisadores. O resultado do trabalhar é o sofrimento. Metas organizações, exploração do sofrimento, desejo de ser reconhecido, excesso de burocracia, medo de demissão foram aspectos evidenciados nessa pesquisa que representam a dinâmica do sofrimento dos pesquisadores.

Cabe destacar a questão do reconhecimento, que foi aspecto bastante recorrente nas falas dos pesquisadores. A falta de reconhecimento por parte dos pares e das lideranças como sendo causa de angústia e sofrimento.

Para Dejours (2004), a falta de reconhecimento pode gerar prejuízos ao trabalhador, que tende a desmobilizar-se, resultando em consequências graves para a sua saúde mental. Portanto, se a dinâmica do reconhecimento está paralisada, o sofrimento não pode mais ser transformado em prazer, só pode gerar acúmulos que levarão o sujeito a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática.

As estratégias de enfrentamento vão desde a compra de equipamentos com recursos próprios até a execução de tarefas que são de responsabilidade de outros segmentos da organização. A inobservância da norma e a prática de atividades fora da empresa são outras formas de enfrentamento frente às dificuldades e sofrimento advindos do trabalho.

Após as sessões, os participantes apresentaram certo alívio de tensões, pois cada um pode compartilhar seu sofrimento e perceber o sofrimento do outro. Mendes (2007a) comenta que, ao falar do sofrimento, o trabalhador se mobiliza, pensa, age e cria estratégias para transformar a organização do trabalho.

O espaço de discussão coletiva e a escuta atenta das fala dos trabalhadores possibilita que o sofrimento venha emergir e que seja dado encaminhamento a ele, sendo pensado e discutido por todos, uma vez que, nas palavras de Dejours (2004), o sofrimento é da ordem singular, mas sua solução é coletiva.

A mobilização que resulta do sofrimento se articula com a emancipação e (re)apropriação de si, do coletivo e da condição de poder do trabalhador. Portanto, a constituição desse espaço possibilitaria aos pesquisadores refletir e discutir acerca das questões relacionadas ao trabalho que causam angústia e sofrimento. Além disso, os laços de confiabilidade, solidariedade e cooperação poderiam ser resgatados pelo processo de identificação dos pares, a partir do enfrentamento das dificuldades do cotidiano (FLEURY; MACÊDO, 2010).

Como o objetivo principal da Psicodinâmica se traduz pela tentativa de transformar o sofrimento advindo do trabalho em vivências de prazer, espera-se que a leitura dos resultados apresentados neste estudo possam ofertar aos trabalhadores condições para repensarem sua prática laboral diferente da que está instituída. Pensá-la em termos de trabalhador enquanto sujeito participe, ativo e construtor de sua própria história dentro e fora do ambiente laboral.

7 Considerações finais

Os resultados encontrados remetem a estudos anteriores (MENDES, FACAS, 2012; PIRES, 2011; BUENO, 2012; DINIZ, GOES, 2012; MONTEIRO, 2012) sobre

mobilização subjetiva diante das condições adversas à saúde do trabalhador e da necessidade de um espaço de discussão coletiva. Os resultados revelam ainda que as sessões não conseguiram as mobilizações coletivas suficientes para transformar as situações do real do trabalho, uma vez que é necessária a discussão longitudinal nessa prática. Como não há espaço organizado para tal finalidade, sugere-se que a organização possibilite condições para que o coletivo de trabalho possa se encontrar, discutir e compartilhar as suas vivências.

Pelo estudo, observou-se que todas as estratégias de enfrentamento desenvolvidas pelos pesquisadores são individuais, não se observando, então, registro de estratégias coletivas, fato não muito recorrente nas pesquisas em PDT, pois o que se verifica geralmente é utilização de ambas as estratégias de enfrentamento pelos trabalhadores como mecanismo de defesa. Infere-se, dessa forma, em termos de achados de pesquisa, que dependendo do ramo de atuação da organização, isto é, do tipo de categoria profissional, poderá haver a ocorrência da utilização de uma estratégia de enfrentamento sem necessariamente a ocorrência da outra.

Sendo assim, entende-se que as particularidades do contexto de trabalho e das relações sociais que se estabelecem no ambiente de trabalho, inclusive, aspectos da cultura organizacional, são fatores que podem favorecer a ocorrência de uma ou de ambas as estratégias de enfrentamento. Pode-se até afirmar que há uma correlação inversamente proporcional entre estratégias de enfrentamento coletivas e sofrimento. Quanto menos espaço houver para as estratégias coletivas, maior tende a ser o sofrimento no trabalho.

Para Giongo (2013), a fragilização do coletivo de trabalho atrelada ao individualismo intensifica a exploração, o sofrimento e a precarização das relações de trabalho. Caso a estratégia de defesa fosse transformada, os próprios trabalhadores poderiam compartilhar melhores práticas de trabalho para alavancar o negócio dos seus pares e/ou se mobilizar para compartilhar as dificuldades, possibilitando a transformação dos fatores geradores de sofrimento provenientes da organização do trabalho. No entanto, o que se destaca é o uso maciço de estratégias defensivas individuais, conduzindo os trabalhadores para o esgotamento de suas potencialidades e para a generalização do estado de isolamento, desamparo e tristeza.

Fundamentado nos princípios da PDT, o espaço de discussão coletiva busca compreender o impacto do mundo do trabalho sobre o aparelho psíquico do sujeito. Valoriza a importância de se compreender a influência da organização na qualidade de vida, na saúde mental, na geração do sofrimento psíquico, no desgaste e no adoecimento (DINIZ; GOES, 2012).

O objetivo do estudo foi atingido, uma vez que se identificaram as estratégias de enfrentamento, todas individuais e nenhuma coletiva, para suportar as dificuldades e pressões advindas da organização do trabalho para evitar o sofrimento. As diversas estratégias individuais sinalizam os esforços no dia-a-dia de trabalho dos pesquisadores para lidar com os constrangimentos e sofrimentos. Nesse sentido, é necessário criar estratégias ou modelos de gestão de forma que a organização do trabalho possa contemplar tanto alternativas para o prazer no trabalho, como também de prevenção do sofrimento.

Em virtude da metodologia da PDT e considerando o prazo para a conclusão desta pesquisa, que faz parte de um programa de pós-graduação *stricto sensu*, um aspecto que limita este estudo é a impossibilidade de alcançar um número maior de participantes, inclusive de outros cargos da própria empresa (Zago, 2012). Outra dificuldade comum nas pesquisas em PDT, conforme Bueno (2012), é conciliar a agenda dos participantes e dos pesquisadores para a realização das entrevistas e das devolutivas.

Por último, reitera-se a importância do trabalho para a existência humana e espera-se que este estudo possa auxiliar os pesquisadores a enveredarem por diversos campos profissionais, buscando enriquecimento da abordagem metodológica e, sobretudo, colaborando com a saúde do trabalhador.

Referências

ABRAHÃO, J. I.; SZNELWAR, L. I. Entre a tarefa e a atividade: a dor do trabalhar. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde**. O sujeito entre a emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2011.

AGUIAR, V. B. **Psicodinâmica da relação gestor-equipe**: análise do prazer-sofrimento no trabalho em uma organização pública. 2013, 107 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das

Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

ARAÚJO, J. N. G. Entre servidão e sedução do trabalhador: uma secular insistência do capital. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão**. Curitiba: Juruá, 2008.

BUENO M. “**A arte de escrever, com a palavra o escritor**”. As vivências dos escritores literários em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica. 2012, 366 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2012.

BUENO M.; MACÊDO, K. B. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS**, v. 2, n. 2, P. 306-318, 2012.

CAEIRO, R. M. N. **Stress ocupacional e avaliação de desempenho nos professores: Contributos Para uma psicodinâmica do trabalho**. 2010, 210 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2010.

CALGARO, J. C. C.; SIQUEIRA, M. V. S. Servidão e sedução: duas faces do gerencialismo contemporâneo. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão**. Curitiba: Juruá, 2008. Cap. 8, p. 115-128.

CAMARA, R. H. **Uma análise comparativas entre as carreiras de pesquisa e suporte à pesquisa na Embrapa: um enfoque da psicodinâmica**. 2007. 168f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Contabilidade e Financeira, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

CARRETEIRO, T. C.O; BARROS, V. A. Clínicas do trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.). **Clínicas do Trabalho**. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. Cap. 11, p. 208-226..

CODO, W.; SAMPAIO, J. J. C.; HITOMI, A. H. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1993.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo 1: Sexualidade e trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2012a.

_____. **Trabalho Vivo 2: Trabalho e emancipação**. Brasília: Paralelo 15, 2012b.

_____. Psicopatologia do Trabalho - Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Laboreal**, v. VII, n. 1., 07, (1), p. 13-16. 2011.

_____. **Observations cliniques em psychopathologie du travail**. Paris: Presses Universitaires de France, 2010.

_____. **Trabalho, Tecnologia e Organização**. Avaliação do trabalho submetida à prova do real. São Paulo: Blucher, 2008.

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

_____. **Da Psicopatologia à psicodinâmica do Trabalho**, Brasília: Fiocruz, 2004.

_____. **A Loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

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

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho**. O que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DINIZ, A. S. B.; GOES, H. S. Espaço da escuta técnica qualificada: uma nova estratégia de mediação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 26, p. 451-468.

FACAS, E. P. **Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado**: Estudo exploratório com pilotos de trem de metrô do Distrito Federal. 2009, 116f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

FARIA, J. H. **Economia política do poder**: Fundamentos. Curitiba: Juruá, 2004.

FARIA, J. H.; SCHMITT, E. C. Indivíduo, vínculo e subjetividade. In: FARIA, J. H. **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007.

FERREIRA, J. B. Análise clínica do trabalho e processo de subjetivação: um olhar da psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 7, p. 125-138.

FLEURY, A. R. D. **O trabalho e a docência em uma instituição de ensino superior pública**: o caso dos professores de odontologia da universidade federal de Goiás. 2013, 297f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação Psicologia. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. 2013.

FLEURY, A. R. D.; MÂCEDO, K. B. O mal estar docente para além da modernidade: uma análise psicodinâmica. **Revista Amazônica**, ano 5, v. IX, n. 2, p. 217-238, jul/dez 2012.

GIONGO, C. R. **Sufrimento silencioso**: análise psicodinâmica do trabalho de suinocultores. 2013. 85 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, São Leopoldo, 2013.

GUARESCHI, P. A.; GRISCI, C. L. I. **A fala do trabalhador**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1993.

GUIMARÃES Jr., E. H. **As vivências dos empreendedores em relação ao seu trabalho**: uma intervenção em clínica do trabalho. 2012, 154 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2012.

HELOANI, J. R. **Organização do trabalho e administração**: uma visão multidisciplinar. São Paulo: Cortez, 1994.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de psicologia social e do trabalho**, v. 6, p. 79-90, 2003.

MACÊDO, K. B; 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: Editora PUC – Goiás, 2004. Cap. 2, p. 61-84.

MEDEIROS, S. N. **Clínica em psicodinâmica do trabalho com a unidade de operações aéreas do DETRAN:** o Prazer de Voar e a Arte de se Manter Vivo. 2012. 168f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clinicado Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

MENDES, A. M. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: _____. (Org.). **Trabalho e saúde.** O sujeito entre a emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2011. Cap. 01, p. 13-25.

_____. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: _____. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho:** teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007a. Cap. 2, p., 47-59.

_____. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho:** teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007b. Cap. 3, p. 60-74.

MENDES, A. M.; ARAUJO, L. K. R.; MERLO, A. R. C. Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.). **Clínicas do Trabalho.** Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. Cap. 9, p. 169-187.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho:** temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba, Juruá: 2012. Cap. 1, p. 29-52.

MOLINIER, P. **Souffrance et théorie de l'action.** Paris: Revue Travailler, 2001.

MONTEIRO, J. K. Organização do trabalho e sofrimento psíquico de trabalhadores da saúde. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho:** temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 19, p. 335-346.

MULLER, D. Z. **Uma polícia especial**: possibilidades de prazer no trabalho dos policiais militares do pelotão de operações militares. 2012. 113 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

PIRES, R. V. **As vivências dos profissionais de uma companhia de teatro em relação ao seu trabalho**: uma abordagem psicodinâmica. 2011. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2011.

ROIK, A. **Trabalho e saúde**: análise psicodinâmica em uma unidade fabril baseada nos princípios do toyotismo. 2010. 138 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010.

ROSSI, E. Z. Análise Clínica da organização do trabalho bancário e o processo de adoecimento por LER/DORT. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 22, p. 381-396.

SEGNINI, M. P.; LANCMAN, S. Sofrimento psíquico do bailarino: um olhar da psicodinâmica do trabalho. **Revista Laboreal**, v. 7, n. 1, p. 42-55, 2011.

SILVA, F. C. **Vivências dos gestores de uma IES privada em relação ao seu trabalho**: intervenção em clínica psicodinâmica do trabalho. 2012. 182 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2012.

SILVA, F. H. E.; FREITAS, L. G. Organização do trabalho, prazer-sofrimento e estratégias de mediação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba, Juruá, 2011. Cap. 25, p. 433-450

TOMAZINI, T. **As vivências dos trabalhadores de um Shopping Center em relação ao seu trabalho**: uma abordagem psicodinâmica. 2009. 95 f. (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2009.

UCHIDA, S., SZNELWAR, L. I.; BARROS, J. O., LANCMAN, S. O trabalhar em serviços de saúde mental: entre o sofrimento e a cooperação. **Revista Laboreal**, v. 7, n. 1, p. 28-41, 2011.

WERLANG, R. **Pra que mexer nisso?** Subsídio e sofrimento social no meio rural. 2013. 250f. Tese (Doutorado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A centralidade do trabalho para a constituição psíquica do sujeito foi ponto de partida desse estudo ancorado na abordagem teórico-metodológica da clínica psicodinâmica do trabalho, e, deste pressuposto, o entendimento que o trabalho pode gerar prazer e sofrimento, por conseguinte, saúde e adoecimento. Com isso, tem-se o caráter ambivalente do trabalho, simultaneamente de constituinte de identidade e de desestruturador da saúde. Propôs, então, o seguinte problema de pesquisa: qual o impacto da organização do trabalho na saúde de pesquisadores em uma empresa de pesquisa?

Para respondê-lo, definiu-se como objetivo geral: investigar o impacto da organização do trabalho na saúde de pesquisadores em uma empresa de pesquisa. Tendo como objetivos específicos: 1) descrever a organização do trabalho da empresa pesquisada; 2) identificar as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores e 3) identificar as estratégias de enfrentamento dos trabalhadores para suportar as adversidades do ambiente de trabalho.

Para coleta de dados, utilizou-se a análise documental e o espaço de discussão coletiva. Os dados e informações coletadas passaram por análise clínica de trabalho. Os resultados obtidos respondem a interrogação inicial, uma vez que evidenciam os impactos do trabalho na saúde do trabalhador, destacando, sobretudo, os danos à saúde mental. Portanto, os objetivos foram alcançados.

Os resultados dessa pesquisa sinalizam a coerência da tese de Dejours (1992, 2001) de que a organização do trabalho tem impacto no psiquismo do trabalhador, enquanto as condições de trabalho acabam impactando no corpo.

As influências do contexto de trabalho nas vivências de prazer e sofrimento, assim como as estratégias de defesa frente aos constrangimentos e adversidades advindas do ambiente laboral, foram identificadas. Notou-se que a precarização do contexto de trabalho é forte influenciadora do sofrimento e da baixa vivência de prazer (pouquíssimas vivências de prazer foram relatadas), ampliando assim os riscos de adoecimento dessa categoria.

Pode-se observar, ratificando estudos anteriores (MORAES, 2012; MENDES, 2007B; BUENO, MACÊDO, 2012; SILVA 2012; DINIZ E GOES, 2012), que há uma lacuna existente entre o prescrito e o real, posto que, pela prescrição, há um discurso oficial de equidade de condições de trabalho para todos, mas o que se evidencia são práticas discriminatórias.

As particularidades da organização do trabalho e a forma como está organizada, bem como as relações de trabalho (como se estabelecem) repercutem diretamente para o sofrimento e prazer experimentado pelo trabalhador, quer seja individualmente quer seja coletivamente. A capacidade de resistir ou de ficar doente do trabalhador está intimamente relacionada à qualidade das relações de trabalho (DEJOURS, 1999).

Se o individualismo é marcante no ambiente laboral, como a pesquisa mostrou, ele pode gerar o rompimento das possibilidades de reconhecimento do trabalho pelos pares, sendo o reconhecimento fundamental para a mobilização subjetiva rumo à saúde. Então, a organização do trabalho com tal configuração está sendo promotora do sofrimento e do adoecimento.

Constatou-se que os trabalhadores vivenciam sentimentos de indignidade, demérito e descrédito devido a tarefas burocráticas, de inutilidade e de injustiça pela desqualificação do seu trabalho. O sofrimento aparece também associado à insatisfação por fazerem menos do que poderiam fazer, pela pouca autonomia e liberdade para escolher tarefas e a maneira de realizá-las. Além de destacarem, repetidamente, a obrigação de ter que realizar trabalho administrativo, os trabalhadores ainda lembram que o sofrimento vem da sensação por não realizarem determinada atividade.

As formas burocráticas de gestão, as pressões, os limites à autonomia, a falta de cooperação e de reconhecimento sinalizam existir uma demanda à escuta clínica do trabalho. Percebeu-se o desejo de falar do seu trabalho, de cooperar e de saber sobre o trabalho dos outros pesquisadores, mas a indiferença e o desconhecimento dos pares pelo trabalho do outro é muito forte nesse ambiente laboral.

A condição de sofrimento desses trabalhadores e a forma pela como a organização do trabalho alimenta o sofrimento foram notáveis em várias falas por diversos momentos. As vivências de sofrimento aparecem atreladas às condições do contexto de trabalho, às relações socioprofissionais, à falta reconhecimento pelas

lideranças e à morosidade e burocracia dos processos administrativos. Essas vivências eram mediadas pelas estratégias de enfrentamento, sobretudo as estratégias individuais, típicas de coletivos de trabalho desagregados.

A falta de reconhecimento marcadamente destacada nesta pesquisa é uma fonte segura de sofrimento, gerada pelo individualismo, pelas disputas e conflitos com chefias e colegas, pelo modelo de gestão que favorece a competição. A falta de reconhecimento interfere, inclusive, na liberdade de expressão, na qualidade da comunicação, no estabelecimento da cooperação e nos laços de confiança. A tão verbalizada falta de reconhecimento não é considerada com a devida relevância, seriedade e provavelmente deve ocupar posição secundária nas preocupações da gestão da empresa pesquisada.

Diante desse cenário, os trabalhadores elaboram processos de defesa, como a negação, exclusão de colegas de trabalho, interiorização, isolamento, crise de identidade, entre outros - danos que foram identificados nos participantes. Assim, a realização desta pesquisa tornou-se uma ferramenta científica para que os resultados obtidos comprovassem que, atualmente, esses trabalhadores apresentam indicadores de adoecimentos físicos, sociais e psíquicos, relacionados ao esgotamento profissional e, sobretudo à falta de reconhecimento.

O prazer no trabalho relaciona-se à convivência com o público externo e com os alunos orientandos (estagiários), ao seu desenvolvimento pessoal/profissional e ao reconhecimento da sociedade. Este último envolve o julgamento da utilidade e o julgamento da beleza e é expresso pelo reconhecimento do aluno à qualidade do trabalho do pesquisador.

Pela pesquisa, pode-se afirmar que é necessário que o conteúdo do trabalho seja fonte de uma satisfação sublimatória, em que a concepção do conteúdo, do ritmo de trabalho e do modo operatório esteja sob o domínio do trabalhador, pela possibilidade de modificar a organização do trabalho. E como fazer? O espaço de discussão coletiva é um caminho.

Fundamentado nos princípios da PDT, o espaço busca compreender o impacto do mundo do trabalho sobre o aparelho psíquico do sujeito, valoriza a importância de se compreender a influência da organização na qualidade de vida, na saúde mental, na geração do sofrimento psíquico, no desgaste e no adoecimento (DINIZ; GOES, 2012).

A Clínica do Trabalho, por meio dos espaços de discussão coletiva, é um recurso favorável à elaboração dos sentidos do trabalho e da estruturação de estratégias de ação individuais e coletivas sobre o que faz sofrer, o que se constitui em uma via para a emancipação do sujeito no trabalho.

A ação em Clínica do Trabalho, segundo Garcia e Moraes (2013), tem o sentido de transformar os sentimentos que os trabalhadores têm a respeito do seu trabalho, lutando contra a violência no trabalho, substituindo o silêncio pela fala e buscando promover a emancipação. Para tanto, é necessário que se promova um espaço da fala em que o sujeito tenha a oportunidade de expressar suas vivências, estando o seu sofrimento em análise. A partir do espaço da escuta, os trabalhadores pensam em conjunto e conseguem elaborar maneiras de enfrentar o sofrimento no trabalho.

Em virtude da metodologia da PDT e considerando o prazo para a conclusão desta pesquisa que faz parte de um programa de pós-graduação *stricto sensu*, um aspecto que limita este estudo é a impossibilidade de alcançar um número maior de participantes (ZAGO, 2011). Outra dificuldade comum nas pesquisas em PDT, conforme Bueno (2012) e Fleury (2013) é conciliar a agenda dos participantes e dos pesquisadores para a realização das entrevistas e das devolutivas. Tais limitações, ainda assim, permitem construir conhecimento e ser ponto inicial para a realização de estudos futuros nesse contexto.

Em termos de contribuição, seria razoável afirmar que este estudo trouxe ampla revisão da literatura, principalmente sobre a produção brasileira dos programas de *stricto sensu*, além de contribuir com a temática sobre as influências do contexto de trabalho na saúde do trabalhador de uma categoria profissional pouco explorada.

Cabe destacar que este estudo, por ser pioneiro na região Norte e o segundo no Brasil, permitiu analisar as particularidades da organização do trabalho para assim compreender suas influências sobre a subjetividade dos trabalhadores. Portanto, atendeu ao objetivo proposto de investigar o impacto da organização do trabalho na saúde de pesquisadores em uma empresa de pesquisa.

Outro aspecto positivo cabível de registro foi o relato dos conflitos vivenciados e a percepção da dor do outro. Alguns participantes não pensavam que seus colegas pudessem estar sofrendo de alguma forma. Conforme Mendes e Araújo (2012), o

aniquilamento da solidariedade pode ter gerado uma ruptura na capacidade de sentir ou perceber o próprio sofrimento e o do outro, o que foi reativado nas sessões de discussão coletiva.

O estudo aqui apresentado pode incentivar a abertura de novos espaços na instituição investigada, proporcionado aos participantes da pesquisa e a outros coletivos a oportunidade de falar e de ser escutado, de fortalecer a categoria por meio de ações coletivas, de identificar processos de subjetivação e de discutir valores a serem praticados e atingidos no ambiente do trabalho, descrevendo a dinâmica que promove e/ou bloqueia a confluência dessas ações.

Espera-se, inclusive, que os resultados encontrados possam fortalecer a categoria profissional dos pesquisadores, fundamentando reivindicações junto às chefias e solicitações de ajustes na rotina diária de trabalho destes trabalhadores.

Por último, reitera-se a importância do trabalho para a existência humana e espera-se que este estudo possa auxiliar os pesquisadores a enveredarem por diversos campos profissionais, buscando enriquecimento da abordagem metodológica e, sobretudo, colaborando com a saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, J. I.; PINHO, D. L. M. Teoria e prática ergonômica: seus limites e possibilidades. In: PAZ, M. G. T; TAMAYO, A. (Orgs.). **Escola, Saúde e Trabalho: estudos psicológicos**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999.

ABRAHÃO, J. I.; SZNELWAR, L. I. Entre a tarefa e a atividade: a dor do trabalhar. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde**. O sujeito entre a emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 1994. Cap 7, p. 102-114.

AGERVOLD, M. Bulling at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. **Scand J Psychol**, v. 48, n. 2, p. 161-172, abr. 2007.

AGUIAR, V. B. **Psicodinâmica da relação gestor-equipe**: análise do prazer-sofrimento no trabalho em uma organização pública. 2013, 107 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

_____. **Assédio moral nas organizações**: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia. 2003. 188 f. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) — Universidade de Salvador — Unifacs, Salvador, 2003.

ALCÂNTARA, M. A. **O efeito mediador das crenças e atitudes frente à dor na relação entre dor crônica e incapacidade em trabalhadores com LER**. 2008, 90 f. Dissertação (Mestrado em Fisioterapia) – Programa de Pós-Graduação em Ciências da Reabilitação, Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

ALMEIDA, L. L. **Manda quem pode, obedece quem tem juízo**: prazer e sofrimento psíquico em cargos de gerência. 2006. 164 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

AMAZARRAY, M. R. **Trabalho e adoecimento no serviço público**: Ler e DORT é articulações com o modo de gestão tecnoburocrático. 2003. 120 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

ANJOS, F. B. **Trabalho prescrito, real e mediação do sofrimento**: O caso dos jornalistas de um órgão público. 2009, 107 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3.ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

_____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

ARAÚJO, J. N. G. Entre servidão e sedução do trabalhador: uma secular insistência do capital. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde**: o sujeito entre a emancipação e a servidão. Curitiba: Juruá, 2008.

ASSIS, D. T. F. **O trabalho em uma banda de blues**: uma abordagem psicodinâmica. 121 f. 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2008.

ASSIS, D. T. F.; MACÊDO, K. B. Psicodinâmica do trabalho dos músicos de uma banda de *blues*. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 1, p. 117-124, 2008.

ASSUNÇÃO, A. A.; LIMA, F. P. A.A nocividade no trabalho: contribuição da ergonomia. In: MENDES, R. (Org.) **Patologia do Trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 2002.

BAIERLE, T. C. **Ser segurança em tempos de insegurança**: sofrimento psíquico e prazer no trabalho da guarda municipal de Porto Alegre. 2007. 204 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em psicologia social e institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2007.

BARBARINI, N. **Trabalho bancário e reestruturação produtiva**: implicações no psiquismo dos trabalhadores. 2001, 186. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2001.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARRETO, M. M. S. **Assédio moral: a violência sutil**. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 2005. 188 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social)–Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2005.

_____. **Violência, saúde e trabalho**: Uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2003.

_____. Assédio moral: ato deliberado de humilhação ou uma "política da empresa" para livrar-se de trabalhadores indesejados. **Revista ser médico**, edição 20, jul./set. 2002. Disponível em: <<http://ser1.cremesp.org.br/?siteAcao=Revista&id=40>>. Acesso em: 12 mar. 2002.

_____. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

BARROS, L. G. C. B.; SILVA, G. R. F.; LAVNCHICHA, G.R.F.; RODRIGUES, E. F. Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise da percepção dos trabalhadores. In: **XIII Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais - CBAS**, 2010, Brasília. Lutas Sociais e Exercício Profissional no contexto da Crise do Capital: mediações e a consolidação do profissional, 2010.

BAUER, M.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

BECK, F. L. **A dinâmica prazer/sofrimento dos trabalhadores de enfermagem de uma unidade de emergência de um hospital público**. 2010. 112f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

BERNARDO, M. H. **Discurso flexível, trabalho duro**: o contraste entre o discurso de gestão empresarial e a vivência dos trabalhadores. 2006. 233f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) -- Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

BOTTEGA, C. G. **Loucos ou heróis: um estudo sobre prazer e sofrimento no trabalho de educadores sociais com adolescente em situação de rua.** 2009. 201f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

BRADASCHIA, C. A. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção.** 2007. 230f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, Brasil.

BRASIL. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Empresa de Pesquisa Agropecuária. **Relatório Anual do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional/Setor de Gestão de Pessoas (2013).** Disponível em: <www.embrapa.br>. Acesso em: 10 jun. 2013.

_____. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde.** Brasília: Ministério da Saúde, 2010.

_____. **Portaria do Ministério da Saúde Portaria Nº 1.612/GM DE 9 SETEMBRO DE 2005.** Disponível em: <http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port2005/GM/GM-1612.htm>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

BRASILEIRO, J. E.; MACÊDO, K. B. A vida no circo e a psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros.** Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 24, p. 415-433.

BRUN, J. P. La reconnaissance au travail. **Les Grands Dossiers des Sciences Humaines**, Canadá: v. 9, n. 12, p. 64-65, 2008.

BUENO, M. **“A arte de escrever, com a palavra o escritor”.** As vivências dos escritores literários em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica. 2012, 366 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2012.

BUENO M.; MACÊDO, K. B. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS**, v. 2, n. 2, P. 306-318, 2012.

CAEIRO, R. M. N. **Stress ocupacional e avaliação de desempenho nos professores: Contributos Para uma psicodinâmica do trabalho.** 2010, 210 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2010.

CALGARO, J. C. C.; SIQUEIRA, M. V. S. Servidão e sedução: duas faces do gerencialismo contemporâneo. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão.** Curitiba: Juruá, 2008. Cap. 8, p. 115-128.

CAMARA, R. H. **Uma análise comparativas entre as carreiras de pesquisa e suporte à pesquisa na Embrapa: um enfoque da psicodinâmica.** 2007. 168f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Contabilidade e Financeira, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

CAMPANA, D. P. **Desenvolvimento e avaliação de projeto em qualidade de vida no trabalho (QVT): indicadores de produtividade e saúde nas organizações.** 2011. Dissertação (Mestrado em Economia, Organizações e Gestão do Conhecimento) -- Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2011.

CARRASQUEIRA, F. A.; BARBARINI, N. Psicodinâmica do trabalho: Uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações. **Jornada de Saúde Mental e Psicanálise da PUC PR**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 1-19, nov. 2010.

CARRETEIRO, T. C.O; BARROS, V. A. Clínicas do trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.). **Clínicas do Trabalho.** Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. Cap. 11, p. 208-226.

CASTEL, R. **As Metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.** Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTRO, T. C. M. C. **Reconhecimento e vida dos guardas municipais: clínica do trabalho na atividade de segurança pública.** 2010. 142f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

CATALAN, V. M.. **A Organização do trabalho, prazer e sofrimento na enfermagem: um estudo de caso em unidade de internação hospitalar.** 2012. 99f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e

institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

CODO, W.; SAMPAIO, J. J. C.; HITOMI, A. H. **Indivíduo, trabalho e sofrimento**: uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1993.

CZEKSTER, M. D. V. **Sofrimento e prazer no trabalho docente em escola pública**. 2007. 152 f. Tese (Doutorado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

CUNHA, E. G. **A análise da dicotomia sofrimento e prazer em um programa de demissão voluntária**. 1999. 143 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.

DALDON, M. T. B. **Processo de trabalho dos profissionais de saúde em vigilância em saúde do trabalhador**. 2012, 215 f. Dissertação (Mestrado em Movimento, Postura e Ação Humana). Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo 1**: Sexualidade e trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2012a.

_____. **Trabalho Vivo 2**: Trabalho e emancipação. Brasília: Paralelo 15, 2012b.

_____. **Observations cliniques em psychopathologie du travail**. Paris: Presses Universitaires de France, 2010.

_____. **Trabalho, Tecnologia e Organização**. Avaliação do trabalho submetida à prova do real. São Paulo: Blucher, 2008.

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

_____. **A Loucura do trabalho**: estudo da psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 2005.

_____. **Da Psicopatologia à psicodinâmica do Trabalho**, Brasília: Fiocruz, 2004.

_____. **Conferências Brasileiras**. São Paulo: Edições Fundap/EAESP/FGV, 1999.

_____. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 98-104, mai./jun. 1993.

_____. **A Loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

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

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho**. O que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DIAS, F. R. **As vivências dos trabalhadores de uma organização de entretenimento**: uma abordagem psicossociológica e psicodinâmica. 182f. 2007. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2007.

DINIZ, A. S. B.; GOES, H. S. Espaço da escuta técnica qualificada: uma nova estratégia de mediação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 26, p.451-468.

EBERLE, A. D; SOBOLL, L. A.; HORST, A. C. Avaliação comparativa de resultados e assédio moral organizacional: concorrência generalizada, individualismo e adoecimento no trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba, Juruá, 2012.

FACAS, E. P. **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho**: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. 2013. 197 f. Tese. (Doutorado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

_____. **Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado:** Estudo exploratório com pilotos de trem de metrô do Distrito Federal. 2009, 116f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

FARIA, J. H. **Economia política do poder:** Fundamentos. Curitiba: Juruá, 2004.

FARIA, J. H.; SCHMITT, E. C. Indivíduo, vínculo e subjetividade. In: FARIA, J. H. **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais.** São Paulo: Atlas, 2007.

FERNANDES, L. M. M. **Desenvolvimento de ações de saúde do trabalhador na atenção primária à saúde:** um estudo de caso. 2012. 96 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública)- Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.

FERREIRA, J. B. Sujeito. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013. p. 451- 456.

_____. Análise clínica do trabalho e processo de subjetivação: um olhar da psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho:** temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 7, p. 125-138.

_____. **O poder constituinte do trabalho vivo:** análise psicodinâmica da criação literária. 2011. 203 f. Tese (Doutorado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho:** uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2 ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, M. C.; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Trabalho e Riscos de Adoecimento:** O caso dos Auditores-Fiscais da Previdência Social Brasileira. Brasília DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2003.

FREUD, S. O mal-estar na civilização (1930). In: **Pequena coleção das obras de Freud**. Livro 8. Rio de Janeiro: Imago, 1974. Cap. 01, p. 58-79.

FLEURY, A. R. D. **O trabalho e a docência em uma instituição de ensino superior pública**: o caso dos professores de odontologia da universidade federal de Goiás. 2013, 297f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação Psicologia. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. 2013.

FLEURY, A. R. D.; MÂCEDO, K. B. O mal estar docente para além da modernidade: uma análise psicodinâmica. **Revista Amazônica**, ano 5, v. IX, n. 2, p. 217-238, jul/dez 2012.

FONSECA, M.C.; CARLOTTO, M. S. Saúde mental e afastamento do trabalho. **Psicologia em pesquisa**, Juiz de Fora, v. 5, n. 2, p. 59-72, dez. 2011.

FREITAS, M. E. .Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001.

FREITAS, M. E; HELOANI, R.; BARRETO, M. **O assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GAMBI, L. N. **A relação entre cultura organizacional e o uso de técnicas da qualidade e seu impacto no desempenho operacional**. 2014. Tese (Doutorado em Processos e Gestão de Operações) -- Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2014.

GARCIA, W. I. **Análise psicodinâmica do trabalho no tribunal de justiça do Amazonas**: uma aplicação da clinica do trabalho e da ação. 108f. 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2011.

GARCIA, W. I.; MORAES, R. D. Análise psicodinâmica do trabalho no judiciário: do colonialismo ao produtivismo. **Revista Amazônica**, ano 6, vol. XI, n. 2, p. 282-296, 2013.
GERNET, I.; DEJOURS, C. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.). **Clínicas do Trabalho**. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. Cap. 03, p. 61-71.

GHIZONI, L. D.; MENDES, A. M.. Dispositivos para uma escuta clínica do sofrimento no trabalho dos catadores de materiais recicláveis. **Contextos Clínicos**, v. 7, p. 15-26, 2014.

GIONGO, C. R. **Sofrimento silencioso**: análise psicodinâmica do trabalho de suinocultores. 2013. 85 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, São Leopoldo, 2013.

GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Assédio Moral interpessoal e Organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTR, 2009.

GUARESCHI, P. A.; GRISCI, C. L. I. **A fala do trabalhador**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1993.

GUIMARÃES, M. C. **“Só se eu arrumasse uma coluna de ferro para aguentar mais...”** Contexto de produção agrícola, custo humano do trabalho, e vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho entre trabalhadores rurais. 2007, 220 f. Tese (Doutorado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

GUIMARÃES Jr., E. H. **As vivências dos empreendedores em relação ao seu trabalho**: uma intervenção em clínica do trabalho. 2012, 154 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2012.

HABERMAS, J. **Consciência moral e agir comunicativo**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

HARTLEY, J. Case study research. In: CASSEL, C. SYMON, G. **Essential guide to qualitative methods in organizational research**. London: Sage, 2004. Cap. 5, p. 323-333.

HARVEY, D. **A produção capitalista do espaço**. São Paulo: Annablume, 2005.

HELOANI, J. R. Assédio Moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE eletrônica**, São Paulo, v.3, n.1, jan./jun. 2004.

_____. **Organização do trabalho e administração:** uma visão multidisciplinar. São Paulo: Cortez, 1994.

HELOANI, J.R.; CAPITÃO, C. G. Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. **Revista São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 2, p. 102-108, 2003.

HELOANI, R; LANCMAN, S. Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Prod.**, v. 14, n. 3, p. 77-86, 2004.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Assédio moral:** a violência perversa no cotidiano. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2000.

LANCMAN, S. **La persécution au travail.** Paris: Éditions du Sueil, 1996.

LANCMAN, S.; GHIRARDI, M. I. G.; CASTRO, E. D.; TUACEK, T. A. Repercussões da violência na saúde mental de trabalhadores do Programa Saúde da Família. **Rev. Saúde Pública**, v.43, n. 4, p. 682-688, 2009.

LANCMAN, S.; JARDIM, T. A. O impacto da organização do trabalho na saúde mental: um estudo em psicodinâmica do trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 15, n. 2, p. 82-89, ago. 2004.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. **Christophe Dejours:** Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Editora Fiocruz e Paralelo, 2004.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de psicologia social e do trabalho**, v. 6, p. 79-90, 2003.

LANCMAN, S.; UCHIDA S.; HELOANI, R. Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção. **Produção**, v. 14, n. 3, p. 77-86, set/dez. 2004.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organisational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

LIMA, S. C. C. **Coletivo de trabalho e reconhecimento**: uma análise psicodinâmica dos cuidadores sociais. 2011. 220 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

MACÊDO, K. B. (Org.) **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros**. Goiânia: Editora PUC – Goiás, 2010.

_____. **Qualidade de vida no trabalho**: o olhar da psicologia e da administração. Goiânia: Editora PUC – Goiás, 2004.

MACÊDO, K. B.; HELOANI, R. Identidade. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. (Organizadores). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 219-224.

MACÊDO, K. B.; 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: Editora PUC – Goiás, 2004. Cap. 2, p. 61-84.

MACHADO, L. S.; MESQUITA, S. M.M.; RAMOS, L. F. C.; MACÊDO, K. B. Pesquisa em psicodinâmica do trabalho disponíveis no portal CAPES/MEC no período de 2004 a 2014: uma análise bibliométrica. **Business Management Review (on-line)**. 2015. Disponível em: <http://www.bmreview.org/journal.asp>. Acesso em: 11-05-2015.

MARCELINO, A. L. G. **Adoecimento docente**: narrativas do trabalho em busca do “Que viver”. 2011. 73 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

MARTINS, J. T. **Prazer e sofrimento no trabalho do enfermeiro em unidades de terapia intensiva**: estratégias defensivas. 2008. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Faculdade de Enfermagem, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2008.

MARTINS, M. **A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de informática de terceirizados e concursados de uma instituição pública**. 2012. 130f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

MEDEIROS, L. F. R.; MACÊDO, K. B. Profissão: catador de material reciclável, entre o viver e o sobreviver. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 3, n. 2, p. 72-94, mai-ago/2007.

MEDEIROS, S. N. **Clínica em psicodinâmica do trabalho com a unidade de operações aéreas do DETRAN: o Prazer de Voar e a Arte de se Manter Vivo**. 2012. 168f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clinicado Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

MEIRELES, B. R; FERREIRA, J. B. “...e como tratar esse acontecimento inesperado?” Estudo com atendentes ao público após acidente grave de trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 23, p. 397-414.

MENDES, A. M. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: _____. (Org.). **Trabalho e saúde**. O sujeito entre a emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2011. Cap. 01, p. 13-25.

_____. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: _____. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007a. Cap. 2, p., 47-59.

_____. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007b. Cap. 03, p. 60-74.

_____. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de Christopher Dejours. **Psicologia ciência e profissão**, Brasília, v. 15, n. 1-3, 1995.

MENDES, A. M.; ARAÚJO, L. K. R. **Clínica Psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação**. Curitiba: Juruá, 2012.

_____. **Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras**. Brasília: Ex Libris, 2011.

MENDES, A. M.; ARAUJO, L. K. R.; MERLO, A. R. C. Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.). **Clínicas do Trabalho**. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. Cap. 9, p. 169-187.

MENDES, A. M.; FACAS, E. P. Transgressão do trabalho prescrito como estratégia para transformar o sofrimento: Estudo da inteligência prática. In: MENDES, A. M. (Org.) **Psicodinâmica clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 4, p. 77-92.

MENDES, A. M.; FREITAS, L. G.; AUGUSTO, M. M.. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicologia em Revista (Online)**, v. 20, p. 33-55, 2014.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba, Juruá: 2012. Cap. 1, p. 29-52.

MENDES, A. M.; VIEIRA, F. de O. Diálogos entre a psicodinâmica e clínica do trabalho e os estudos sobre coletivos de trabalho e práticas organizacionais. **Farol Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 1, p. 103-143, 2014.

MENEZES, A. M. B. Noções básicas de epidemiologia. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 1, n. 1, p. 50-60, 2002.

MERLO, A. R. C. Psicodinâmica do Trabalho. In: JACQUES, M. G; CODO, W. (Orgs.). **Saúde mental e trabalho**. Leituras. Petrópolis: Vozes, 2002. Cap. 2, p. 44-52.

MERLO, A. R. C.; DORNELLES, R. A. N.; BOTTEGA, C. G.; TRENTINI, L. O trabalho e a saúde dos oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 15, n. 1, p. 101-113, 2012.

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

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, v. 13, supl. 2, p. 21-32, 1997.

MOLINIER, P. Sujeito e subjetividade: questões metodológicas em psicodinâmica do trabalho. **Revista Terapia Ocupacional**, v. 14, n. 1, p. 1-15, 2003.

_____. **Souffrance et théorie de l'action**. Paris: Revue Travailler, 2001.

MOLINIER, P.; DEJOURS, C. Le travail comme enigma. *Sociologie du Travail*. **Horssérie**, n. 94, p. 35-44, 1994.

MONTEIRO, J. K. Organização do trabalho e sofrimento psíquico de trabalhadores da saúde. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 19, p. 335-346.

MONTEIRO, J. K.; OLIVEIRA, A. L. L.; RIBEIRO, C. S.; GRISA, G. H.; AGOSTINI, N. Adoecimento Psíquico de Trabalhadores de Unidades de Terapia Intensiva. **Psicologia, ciência e profissão**, v. 33, n. 2, p. 366-379, 2013.

MORAES, R. D. Sofrimento no trabalho com automação: estudo no Polo Industrial de Manaus. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 18, p. 315-334.

MOTA, J. **Saúde Mental**: a roda-viva da política pública do estado do Pará - 2007/2010. [S.l.], 28 jul. 2014. Disponível em: <<http://www.redehumanizadas.net/85617-saude-mental-a-roda-viva-da-politica-publica-do-estado-do-para-20072010>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

MULLER, D. Z. **Uma polícia especial**: possibilidades de prazer no trabalho dos policiais militares do pelotão de operações militares. 2012. 113 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

NARDI, H. Saúde do trabalhador, subjetividade e interdisciplinaridade. In: MERLO, A. (Org.). **Saúde do trabalhador no rio grande do sul**: realidade, pesquisa e intervenção. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004. Cap. 2, p. 72-97.

OLIVEIRA, J. N.; MENDES, Ana Magnólia. Sofrimento psíquico e estratégias defensivas utilizadas por desempregados: contribuições da psicodinâmica do trabalho. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 22, p. 389-399, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A prevenção das doenças profissionais – relatório**. Genebra: OIT, 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013_relatorio.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAUDE (OMS). Bank Data: **MiNDbank** (2012). Disponível em: <http://www.who.int/gho/mental_health/en>. Acesso em: 15 fev. 2015.

_____. **World Health Statistics 2011**. Genebra: WHO, 2011. Disponível em: <<http://www.who.int/whosis/whostat/2011/en/>>. Acesso em: 26 maio 2014.

_____. **Health impact of psychosocial hazards at work: an overview**. GeneBRA: WHO, 2008. Disponível em: <http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241500272_eng.pdf?ua=1>. Acesso em: 8 mar. 2014.

PAGÉS, M. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.

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

PAULA, P. P. **Saúde mental na atenção básica: política, trabalho e subjetividade**. 2012. Tese (Doutorado em Psicologia Social) -- Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

PELI, P.; TEIXEIRA, P. **Assédio Moral: Uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006.

PEREZ, K. V. **“Se eu tirar o trabalho, sobra um cantinho que a gente foi deixando ali”**. Clínica da psicodinâmica do trabalho na atividade de docentes no ensino superior privado. 2012. 251 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

PINHEIRO, L. R. S.; MONTEIRO, J. K. Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 10, n. 2, p. 35-45, 2007.

PIÑUEL Y ZABALA, I.; CANTERO, A. O. La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. **Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales**, v. 7, n. 2, p. 35-62, 2003.

PIRES, R. V. **As vivências dos profissionais de uma companhia de teatro em relação ao seu trabalho**: uma abordagem psicodinâmica. 2011. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2011.

PIRES, J. C. S.; MACÊDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública – RAP**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, jan./fev. 2006.

PIRES, R. V. **As vivências dos profissionais de uma companhia de teatro em relação ao seu trabalho**: uma abordagem psicodinâmica. 2011. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2011.

POUPART, J.; DESLAURIES, J.; GROULX, L.; LAPERRIERE, A.; MEYER, R.; PIRES, A. **A pesquisa qualitativa**: Enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis: Vozes, 2008.

RIBEIRO, N. C. **O trabalho das prostitutas que residem em casas noturnas: uma perspectiva psicodinâmica**. 2010. 164f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2010.

RISTUM, M. **O conceito de violência de professoras do ensino fundamental**. 2001. 410f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2001.

ROCHA, S. R. A.; MENDES, A. M; MORRONE, C. F. Sofrimento, distúrbios osteomoleculares e depressão no contexto de trabalho: uma abordagem psicodinâmica. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 379-394, 2012.

ROIK, A. **Trabalho e saúde: análise psicodinâmica em uma unidade fabril baseada nos princípios do toyotismo.** 2010. 138 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010.

ROSSI, E. Z. Análise Clínica da organização do trabalho bancário e o processo de adoecimento por LER/DORT. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros.** Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 22, p. 381-396.

_____. **Reabilitação e reinserção no trabalho de bancários portadores de LER/DORT.** Análise psicodinâmica. 2008. 270f. Tese (Doutorado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

SANTOS, A. A. **A saúde entre o trabalho e a vida: uma análise referenciada nas abordagens ergonômicas e ergológicas da atividade.** 2008, 122 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pós-graduação em Educação, Linha de Pesquisa Trabalho e Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

SANTOS, C. L. S. **Trabalho bancário em tempos de sofrimento psíquico: metas e sobrevivências.** 2013. 167. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

SANTOS, E. A. **O trabalho dos bailarinos profissionais de uma companhia de dança contemporânea: uma perspectiva psicodinâmica.** 2008, 128 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2008.

SANTOS, P. R. **Saúde do trabalhador no trabalho hospitalar: metodologias integradas de avaliação de experiências nos espaços de intervenção em hospitais no estado do Rio de Janeiro.** 2009. 198 f. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública, Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Fiocruz, Rio de Janeiro, 2009.

SCHATZMAM, M.; GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A.; EBERLE, A. D. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, L. A.; GOSDAL, T. C. (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar.** São Paulo: LTr, 2009. p. 17-32.

SCHMIDT, M.H.F.M. Trabalho e saúde mental na visão da OIT. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3.^a Reg.** Belo Horizonte, v. 51, n.81, p. 489-526, jan./jun. 2010.

SEGNINI, M. P. **Sofrimento e prazer no trabalho artístico em dança.** 2010. 171f. Dissertação (Mestrado em Medicina) – Programa de Pós-graduação em Ciência da Reabilitação, Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

SEGNINI, M. P.; LANCMAN, S. Sofrimento psíquico do bailarino: um olhar da psicodinâmica do trabalho. **Revista Laboreal**, v. 7, n. 1, p. 42-55, 2011.

SILVA, F. C. **Vivências dos gestores de uma IES privada em relação ao seu trabalho:** intervenção em clínica psicodinâmica do trabalho. 2012. 182 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2012.

SILVA, F. H. E.; FREITAS, L. G. Organização do trabalho, prazer-sofrimento e estratégias de mediação no trabalho de programadores de faculdade via internet. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho:** temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 25, p. 433-450.

SILVA, K. G. **O Trabalho para o atleta profissional de futebol:** uma perspectiva psicodinâmica. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2010.

SILVA, L. M. C. **Casos de afastamento por LER/DORT e retorno ao trabalho bancário:** uma análise psicodinâmica. 2006. 157 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

SHIMIZU, H. E.; COUTO, D.; Merchan-Hamann, E. Pleasure and Suffering in Intensive Care Unit Nursing Staff. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 19, n. 3, p. 565-572, maio/jun. 2011.

SIMÕES, A. R. L. **Análise do absenteísmo-doença dos trabalhadores rurais de uma empresa florestal em Minas Gerais**. 2010. 77 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Programa de Pós-graduação em Enfermagem, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010.

SLAVUTZKI, L. C. **Metodologia para avaliação e classificação de causas de acidentes de trabalho**. 2010. 102 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

SOBOLL, L.; PEREIRA A. **Assédio Moral / organizacional: Uma análise da Organização do Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUZA, C. M. **A dinâmica prazer/sofrimento na ocupação de catadores de material reciclável: estudo com duas cooperativas no DF**. 2007. 121 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

STAKE, R. E. **Investigación con estudo de casos**. Madrid: Ediciones Morata, 1998.

SZNELWAR, L. I., UCHIDA, S.; LANCMAN, S.A subjetividade no trabalho em questão. **Revista Tempo Social**, v. 23, n. 1., p. 11-30, 2011.

THOME, C. F. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

TOMAZINI, T. **As vivências dos trabalhadores de um Shopping Center em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica**. 2009. 95 f. (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2009.

TRAESEL, E. S. **A psicodinâmica do reconhecimento: sofrimento e realização no contexto dos trabalhadores da enfermagem de um hospital no interior do Rio Grande do Sul**. 2007. 128 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

TSCHIEDEL, R. M. **O trabalho prisional e suas implicações na saúde mental dos agentes de segurança penitenciária**. 2012. 51 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia

Clínica) -- Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, São Leopoldo, 2012.

TSCHIEDEL, R. M.; MONTEIRO, J. K.. Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. **Estud. psicol.**, Natal, v. 18,n. 3,p. 527-535,set. 2013.

UCHIDA, S., SZNELWAR, L. I.; BARROS, J. O., LANCMAN, S. O trabalhar em serviços de saúde mental: entre o sofrimento e a cooperação. **Revista Laboreal**, v. 7, n. 1, p. 28-41, 2011.

VIEIRA, A.; GOULART, I. B. (Coord.). **Identidade e subjetividade na gestão de pessoas**. Curitiba: Juruá, 2012.

WERLANG, R. **Pra que mexer nisso?** Subsídio e sofrimento social no meio rural. 2013. 250f. Tese (Doutorado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

ZAGO, K. S. A. **Terapia comunitária: espaço de re-significação do sofrimento de trabalhadores de enfermagem**. 2011. 183f. Tese (Doutorado em Enfermagem) -- Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

ZANETTI, R. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Robson Zanetti, 2008.

“SEVERAL BATTLES A DAY”: SUBJECTIVE MOBILIZATION OF RESEARCHERS IN A RESEARCH COMPANY*

Glaysce Rejane Felipe da Silva Lavnchicha
Hélcia Daniel da Silva
Kátia Barbosa Macedo
Lila de Fátima de Carvalho Ramos

Abstract: The objective of this study is to discuss how a given work group deals with the different situations in the work context, identifying psychic aspects that these workers mobilize when facing the constraints and adversities imposed by the organization of work. This research is a case study that investigates, through the psychodynamics of work, elements of the category “subjective mobilization”. The space for collective discussion allowed the collection of data, which was submitted to Clinical Analysis of Work. The results indicate that suffering at work is denied by workers and neglected by the leaders, and also demonstrate the main coping strategies used by workers when facing suffering at work.

Keywords: Psychodynamics; subjective mobilization; suffering at work.

1 Introduction

Deep changes in the world of work, such as precarious labor conditions, loosening of work relations, outsourcing, and massive layoffs create an insecure scenario for workers. On this subject, Diniz and Goes (2012) remark that the conditions and complexities of the world of work (high competitiveness, rewards based on performance, fragile employment relationships, strict hierarchy, harassment, among others) lead to fragmentation of relationships and the development of work-related diseases. “we live in a time of sickness of body and soul”.

For Fleury and Macêdo (2012), the current organizational context, permeated by the logics of neo-liberalism, promotes the exploitation of human suffering by making the person believe that the desires of the organizations represent their own, for this representation strengthens their identity and frees them from the fear of social exclusion

* Article sent on March 6, 2015, and approved by Business Management Review (BMR).

and unemployment. Thus, the worker develops individual and collective strategies to mitigate the suffering imposed by the organization of labor, which fits the principles of efficiency in the current work context.

Studies by Dejours (1999); Macêdo and Mendes (2004); Roik (2010); Diniz and Goes (2012); Aguiar (2013); Werlang (2013); Fleury (2013) on the relationship between health and work have showed that several conditions (gastrointestinal diseases, dyslipidemias, changes in blood pressure, cardiovascular diseases, musculoskeletal diseases, and mental diseases) are related to the degree of control of workers by the organization of work. The work environment, with hierarchical structures, models of work performance evaluation models, pressure for productivity and qualification, is an environment prone to causing suffering which may cause diseases in the workers.

For Diniz and Goes (2012), work-related diseases, especially in public service, cause losses to the sectors involved: to public institutions, because they employ workers who are unproductive due to constant disease-related work leaves; to public workers, who, due to diseases, cannot practice their activities and use their technical and creative potential; and to the citizens, who pay the public workers' salaries without receiving the services they need. All the new work-related diseases are, nowadays, loneliness diseases: loneliness among the crowd (DINIZ; GOES, 2012).

And how does the worker cope with this scenario? How do workers mobilize facing the constraints and adversities imposed on them by the organization of work? In the model of psychodynamics of work, suffering triggers a subjective mobilization in the worker so that he can look for solutions to cope with it. How do the subjects engage? How do they react to transform the organization of work and themselves? These are some of the issues investigated in this study through the psychodynamics of work.

This study investigated how the researchers from a Brazilian agricultural research company react to these pressures and what are the main consequences for their health. The theoretical-methodological approach adopted in this study is Dejours's psychodynamics of work (1999), which considers work as a central aspect in the (worker) subject's psychic constitution.

The literature on the subject indicates that several professional categories were objects of study in psychodynamics, but, up to this point, we identified only one research,

by Câmara (2007), which focused on experiences of pleasure and suffering by researchers from a research company and presented a comparative analysis between the careers of research and research support at Embrapa (a state-owned Brazilian company devoted to research on agriculture) from the perspective of psychodynamics of work.

Thus, we stress the contribution of this study to expand the research on psychodynamics of work, with a possibility of unraveling strategies for intervention on the suffering of a category of workers still little surveyed. This methodological approach may also be applied to any other professional category.

2 Psychodynamics of work

Psychodynamics of work is a field of study created in 1980s in France by Dejours. Christopher Dejours is a French physician, professor at the *Conservatoire National des Arts et Métiers* in Paris and oversees the em Paris and coordinator of the Psychology of Work and Action Laboratory. Dejours bases his work on psychoanalysis, ergonomics and psychosomatic studies in order to investigate the workers' psychic life, especially psychic suffering and the coping strategies used by workers to convert this suffering into a source of pleasure (BUENO; MACÊDO, 2012).

Work is central for psychodynamics of work because the subject develops himself with work. In the model of psychodynamics of work, suffering triggers a subjective mobilization in the worker so that he can look for ways of coping. How do the subjects engage? How do they react to transform the organization of work and themselves? These are some of the issues investigated through the psychodynamics of work.

This way, according to Silva (2012), this theoretical-methodological approach does not seek to investigate the causality of phenomena, but their meaning and dynamics. In psychodynamics, the way the subject engages at work and converts pathogenic suffering into creative suffering is called "subjective mobilization". It is a strategy of suffering redefinition and rescue/emancipation, as well as the resistance instrument used by workers when facing antipersonification contexts (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

The Dejours approach seeks to understand the dynamics of the relations established in the workers' collective by listening the workers' speech. By establishing a collective discussion space, the proposed method can describe the individual subjective process and the mobilizing collective strategies developed in front of the pressures and constraints imposed by the organization of work.

Facas (2009) highlights that the psychodynamics of work concentrates on the content, the signification and the form of pleasure and suffering, emphasizing investigation at the infra-pathological or pre-pathological level. One object of study in psychodynamics is the analysis of suffering intervention strategies used by workers in pursuit of a better health, considering subjectivity at work as a result of the interaction between the subject and the dimensions of the context of production of goods and services. In short, the survey in psychodynamics of work is not intended to transform work, but to modify the subjective relationship of the worker with his or her work (MOLINIER, 2001).

The premises of psychodynamics of work are centered in the possibilities of developing the subjects through their relationship with work. In this approach, according to Uchida et al. (2011), it is necessary to consider that there is no isolated subject; he exists in an inter-subjective relation inseparable from work.

3 Subjective Mobilization: evaluation category in psychodynamics

For Dejours (2004), mobilization is made through subjectivity, which makes it possible to understand why do people engage in work and how they organize their behaviors in the face of work situations. It is an answer by the worker due to difficulties imposed by the organization of work.

In this sense, mobilization includes the assimilation of practical rules that promote the maturation of the identity of the worker. Therefore, subjective mobilization is a process that allows the expansion of subjectivity. In this case, work is a form of pulsional investment, sublimation and symbolic resonance (Mendes, 2007b). It works also as a means of converting suffering into pleasure through elaboration of the meaning of the work.

This mobilization must be considered as a specific and irreplaceable contribution from workers to the conception, adjustments and management of the organization of work. Mobilization promotes the creation of practical rules and decisions and influences identity and personality. A discussion space is necessary to understand the conditions of subjectivity mobilization (MEDEIROS, 2012).

When there is a large amount of work-related suffering, anxieties, injustices and a need for adjustments, the worker uses subjective mobilization. This mobilization is loaded with affections because the subjects are affected by work (anger, joy, suffering, etc.). Mobilization is an experience of pleasure and suffering (MENDES, 2011).

The subjective mobilization of workers is meant to avoid suffering and to obtain the long-awaited recognition. For that to occur, the worker uses defensive and confrontational strategies as well as their practical intelligence. Work-related subjective mobilization is strong for the majority of healthy subjects. It certainly does not extend to all workers, but most of them overcome the difficulties found at the workplace and obtain, from these difficulties, the symbolic gains of a well-done job (MENDES, 2007b).

According to Dejours (2004), subjective mobilization joins ways of engaging the individual at work. It is the investment of the cognitive, affective body as well as an action on reality in order to obtain success and pleasure in accomplishing the task. For Dejours, the process of subjective mobilization is not an established one; each worker experiences it in a particular way.

Workers, when coping with pressures, contradictions, demands, threats and fear imposed by the organization of work, create strategies, collectively or individually, such as “quick-fix” practices, in order to perform the prescribed job. For this purpose, they use subjective mobilization, making use of their intelligence, accessibility, ingenuity, inventiveness and cooperation (ROSSI, 2012).

Practical intelligence means shrewd intelligence, which is originated in the worker's body, perceptions and sensitive intelligence and is, above all, an intelligence that constantly breaks norms and rules and is fundamentally transgressive (MENDES, 2007b). Practical intelligence, for Lancman and Uchida (2003) is always mobilized during the actual work situation and involves creativity, initiative and body engagement.

It can be stated that social interaction is an integral component of cooperation. Working is not limited to production. It is also living together (DEJOURS, 2012a). When cooperation is effective, the formal space (company meetings, moments of conversation and statements by the managers, etc.) is the space in which the orders given become a common reference for all the members of the collective.

It means that the desire of working together in a common project is what mobilizes the formation of bonds between individuals. For Dejours (2012a) what matters is not libido or love, but esteem and trust regarding the common respect to work rules and moral posture regarding the real work.

Dejours (1999) points out that work is not a trivial element for health. Working may promote psychic balance, identification with the activity, and self-actualization, because it is an essential means for the search of meaning.

The building of a collective and of a public space for collective discussion influence the quality of life at work, because they create purpose and a space for sharing experiences of pleasure and suffering at work and looking for possible solutions. The public space, according to Mendes (2007a), is built by the workers themselves by sharing cooperation, trust and common rules. It is the representation of a space of speech, collective expression of suffering and search for ways to transform the current situation.

3.1 Pleasure and suffering at work

According to the psychodynamics of work, work is always going to generate suffering and pleasure. Therefore, work may be understood as a paradoxical element for the subject, because it, beyond generating pleasure and fulfillment, it is also a source of suffering and may lead to diseases.

Experiences of pleasure and suffering are considered by Mendes (2011) to have the following aspects: appreciation and recognition as pleasure; and work exhaustion as suffering. Pleasure is experienced when the person is appreciated and recognized in the job for the activities conducted. Mendes (2007b) points out that pleasure often does not manifest itself in a noticeable (conscious) way. Pleasure at work is:

[...] an experience manifested through fulfillment, which is the feeling of satisfaction, pride and identification with a job that satisfies professional needs, and freedom to think, organize and talk about the world (MACÊDO; MENDES, 2004, p. 66).

Pleasure is generated by situations where the worker perceives the recognition, appreciation, and by activities where they can clearly see the beginning, middle and end (MENDES; ARAÚJO; MERLO, 2011). For these authors, recognition, when related to pleasure, is not limited to rewards and bonuses. It is related to the relationship between the organization of identity and the social field. The interaction between individuals favors the building of this identity and comes from a dynamics that requires an exchange with the environment and the historical, personal and social context of the worker, in a work collective.

Judgment or recognition are not directly related to the subject's being, but to what they do (DEJOURS, 2012 b). What is expected is an attribution (appreciation) of the other on the product of work, more specifically on the quality of this work. After peer recognition they may transfer this recognition from their doing to their being, that is, to their identity (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

However, when there is no recognition, work loses its subjective meaning and there is a threat of destabilization of identity and of the pleasure experienced in the relation with the self. Thus, when the organization of work does not allow work to be a source of investment of pulsional energy (which accumulates in the psychic apparatus), there is suffering and a feeling of displeasure and tension (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

According to Macêdo and Mendes (2004), suffering happens when the relationship between the worker and the organization of work is blocked; when the worker uses his full intellectual, psycho-affective capacity for learning and adaptation, thus feeling worn out and unable to see reality in a way that promotes pleasure.

In this context, several feelings appear, such as tension, displeasure, dismay, strain, anxiety, fatigue, incompetence at facing the pressure to deal with the work requirements. These are some ways in which the worker may experience suffering when there is a block in the relationship between work and worker.

The pressure to work badly would lead to embarrassment of performing his job badly; the lack of hope for recognition is decisive in the dynamic of subjective mobilization of intelligence and personality at work (motivation). The meaning of the suffering depends on recognition. Normality would not imply the absence of suffering, but the use of defensive strategies that would act as a trap that desensitizes the person against what makes them suffer (FLEURY, 2013).

Suffering at work may be creative or pathogenic. Creative suffering arises when the subject produces solutions that benefit their life, especially their health. Creative suffering manifests the health solutions created by the worker.

In turn, pathological suffering occurs when the individual produces solutions detrimental to their life while damaging their health. According to Mendes (2007a), pathological suffering is a consequence of detrimental strategies and affects all aspects of the worker's life. Pathogenic suffering, when facing the depletion of all mobilized defensive resources pushes the subject into a feeling of incapacity. The feeling of being incapable to deal with the ever-changing work demands justifies the focus by work psychodynamics on the workers' way of life (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Therefore, pathogenic suffering is mediated by several strategies that may also serve as an alternative for disease (medication, individualism, trivialization of evil, moral harassment, suicide, aggression, pathologies).

When suffering is not reframed, the worker cannot find a way out through their subjective resources. They may even lose their effect and become social pathologies, such as overload, voluntary servitude and violence (MENDES; ARAÚJO; MERLO, 2011). Thus, when the worker converts creative suffering into pathological suffering, they may present illnesses.

It should be noted that what is most exploited by organizations is not the workers' suffering itself, but the defense mechanisms used against them, which keep a constant work rhythm. That is to say, coping strategies may serve both as protection mechanisms, for the worker to do their job without psychic problems, and as enablers of exploration of suffering and defenses for a better productivity that comes from adaptation (MULLER, 2012).

3.2 Coping strategies

Defensive strategies, for Dejours, Abdoucheli and Jayet (1994), are defined as a mechanism through which the worker seeks to modify, transform and minimize his perception of a reality that makes them suffer. According to Segnini and Lancman (2011), this modification process is strictly mental, because it does not modify the reality of pathogenic pressure imposed by the organization of work.

The difference between individual and collective mechanisms of defense, for Dejours (2012b) is that the former remains without the physical presence of the object, which is internalized, and the latter depends on the presence of external conditions and is founded on the consensus of a specific group of workers.

The creation of coping strategies or strategies for defense from suffering has the goal of diminishing suffering through an altered perception of reality which conceals the psychic risk to which workers are exposed (FLEURY, 2013).

Defense strategies, according to Dejours, Abdoucheli and Jayet (1994) are created for mediation and for coping with suffering, and enable an understanding of the process of subjectivation demonstrated in individual and collective behaviors at work. However, Dejours (2005) points out that, despite defense strategies having the role of suffering attenuation, they do not provide cure and hamper re-appropriation, emancipation and change.

Defense strategies, according to Dejours (2007) are not limited to the work environment, but affect also the private space, because life inside and outside work are not independent. This happens because defense strategies transform the psychic operation, which does not change by changing the place.

Workers, when facing pressures, contradictions, demands, threats and fear imposed by the organization of work, create strategies, collectively or individually, such as “quick-fix” practices, in order to perform the prescribed job. For this purpose, they use subjective mobilization, making use of their intelligence, accessibility, ingenuity, inventiveness and cooperation (ROSSI, 2012).

Defense strategies, thus, vary according to work environment and arise when facing work adversities, so that the subject can bear them. They are created in daily life and used to face the harsh reality imposed by the organization of work.

Among individual coping strategies, Segnini and Lancman (2011) use as example those created by workers who undergo repetitive and fragmented work situations, which include: acceleration of production, hyperactivity, limitation of the capacity for thought and fantasy, and recurring thoughts on the task itself. In turn, Bueno (2012) points out that the most frequent psychological mechanisms in individual defense strategies are denial and rationalization. Both come from Psychoanalysis.

Collective coping strategies may allow for the subject some stability in fighting suffering. This stability, in other situations, would be impossible to achieve with their individual defenses only (DEJOURS, 2007).

Segnini and Lancman (2011) highlight some collective strategies: trivialization of risk, exaltation and denial of danger, exaltation of virility, among others. These psychic defenses partly explain behaviors that seem irrational, such as workers who, when exposed to highly dangerous work conditions, do not wear protective equipment or ignore protective measures.

The defensive strategy, for Dejours (2012b), may become an objective in itself in order to face psychological pressures at work, which leads to a process of alienation, and to block any attempt of transforming the current situation. When these strategies are stabilized, the subject is discouraged and resigns to a situation that only generates suffering and no pleasure.

4 Method

The methodological proposal was a descriptive and exploratory case study, using the assumptions and categories of Dejours's psychodynamics of work (1992). As an instrument of data collection, we used a space for collective discussion with the research workers. We used Clinical Analysis of Work to analyze the material collected.

The method focuses on investigation of the visible and invisible subjectivity, on latency, and considers speech as mediating the interaction between individual and reality.

The clinical analysis of work has a goal of contextualizing the origin of the experiences of pleasure and suffering at work, and participation and engagement of the subjects is essential (FERREIRA, 2010).

Detailed information on the organization surveyed will not be disclosed in order to preserve the identity of the workers. It is a Brazilian research company. Only a few data from the participants shall be mentioned. Seven workers participated on the research: four women and three men. According to Mendes (2007a), six participants is an adequate number for research in work psychodynamics and work clinics. She recommends a minimum of six and a maximum of twelve.

The sessions were scheduled, with an average duration of two to three hours, in a way that did not impair their work routine. The researcher explained the objective of the research and that they would be recorded (audio and video), and guaranteed anonymity and confidentiality.

The group went through five sessions. The company managers gave their authorization and participation was voluntary. The sessions were recorded and fully transcribed, considering the subject's speech, a crucial aspect for object apprehension and data implementation (DEJOURS, 2008). After transcription, recordings were validated by the interviewees and sent for treatment through the Clinical Analysis of Work method by the Psychodynamics of Work group at PUC-GO, Brazil, and to judges triangulation.

5 Results

The workers presented several individual coping strategies and few collective coping strategies. The reaction of researchers in difficult situations is shown on the following accounts:

I lost almost eight hours with a psychologist. Asking me questions. Eight hours taking about the structure of the unit (E1)

I went to college again, I graduated last year. And...this is why, you see, if this place stays like this, I don't think it's going to work anymore. (G1).

Coping strategies attempt not to harm the worker's state of mind. They are behaviors and reactions which vary between isolation, purchase of materials and equipment to work with their own resources, denial and even aggressive practices to deal with suffering and pressure at work.

Look, this has been a reason for so much fighting, I have been called to so many meetings. I WON'T DO IT. I WON'T DO IT. Because I've got a career. (E1)

DECENT CHAIRS for us to work? No way. I bought mine with my own money, as well as my computer, and my printer. You see? (G1)

(...) Hiring personnel. Last year, I used a different strategy. Instead of sending it to the management, I sent it to all sectors, (...) all you have to do is to print another copy. Then I sent it to HR, Personnel Department (Brasília), management, research, general...(F1)

The answers to difficult situations that cause anguish and suffering in workers are found daily. The rationalization of activities, expression of the feeling of dissatisfaction, jokes/humor, irony, trivialization of injustice, conformity and denial, fun and relaxing activities, and professional activities beyond work are ways for individual defense found in the following excerpts:

I don't mind STAYING. I want to do my JOB. Time doesn't matter, as long as I can do my job. (F1)

Oh, what pisses me off is when you have to do USELESS things inside the company, USELESS AND DISTRACTING. That is it. These are details. Fine. You've got to fill it, thirty days on the form, researcher so and so from eight to seventeen. You've got to fill it. I do fill it, but this is an example of a useless thing, you know? (F1)

Other people's suffering. It comes to a point when you don't even realize you are being ridiculed, right? (D1)

I won't be distressed, I won't. You're right.(C1)

We make do as well as we can. (G1)

(...) I get a room at the hall and I will start producing lots of paper, since they enjoy paper anyways. (B1)

So, things like that. Heck, it wears you, makes you mad, but what can you do? (E1)

Regarding the strategies identified from worker accounts, we must point out their modest functional value and their narrow dimension compared to the vastness of suffering. On the other hand, these mechanisms cannot be said to be enough when fighting anguish and mental pain (DEJOURS, 1992).

Unbalanced feeling hampers the psychic equilibrium and contributes to the destruction of the mental apparatus, favoring the emergence of mental or psychosomatic diseases. For Abrahão and Sznelwar (2011) this might be the main source of injuries, which result in a crowd of sick people.

This issue is so negative. When there is a public notice offering funding, you still think. Do I really want to do a PROJECT? We can approve it, but I will not be able to finish it, then WHY am I going to do it. So it's like that. (A1)

(...) not matching what I wanted to produce, you know. This is my biggest fear. (D1)

What makes me most anxious is that I am afraid time will run out, you know. And that the problems will not be solved, and it in general gets very ugly. (F1)

I myself have this in my head. If I cannot create anything, I'm out! (E1)

The objective of peer judgment is the recognition facing the social relations established at work. It can be noticed that the devaluation of the worker to their peers and leaders appears to cause damage to their identity. There is the hope of being rewarded, and an expectation that runs into the limitations of the current management system, according to the following accounts:

Fear of not being able to do your job, fear of remaining in the group of outcasts, the frowned upon, those who are not productive (E1).

A good training, you know? It must be good so that the boss sees your job and you can show it to him, because you must show you like his presence, it can't be otherwise! (C1)

According to Fleury (2013), this fear – of belonging to a group of negatively-viewed people – contributes for groups to use competition to achieve the much-wanted recognition, which generates conflicting interpersonal relationships, individualism, isolation and suffering. And, when facing suffering, the subject develops defenses that, when altering the perception of what makes them suffer, may alienate the workers, such as: denial, self-acceleration, isolation. Bueno (2012) adds that, as soon as the subject assimilates the subjective recognition of their efforts to control anguish and suffering, they will look for other ways to overcome the resurgence of suffering.

From the accounts, we can notice that recognition is obtained from the external audience (interns, partners, clients and consumers). Without internal recognition, the subject “fights” not to lose the external recognition (from society), because this is what holds them together and prevents their psychic imbalance and consequent disease.

Interns, nowadays, are my clients. IN THIS MOMENT, my interns are my clients. /.../ capacitate! (D1)

(...) And nowadays, after I started to work with interns, I can see that my quality of life has improved a lot. It is a moment when I feel useful, when I see I am making a difference in society /.../ by training people. (E1)

You come to do your internship with me. It makes my day, my month, my year, these six years of suffering, because this is recognition, isn't it? Because you are there in your daily routine with them and they are with us, right? (B1)

And outside the company, I can see I am well recognized, you know? But I noticed that I am much weaker here. I am much weaker at imposing what I think is correct here than when I leave this building. (F1)

I think I am strong in other places, but not here. People elsewhere treat me very well, as a researcher! OH MY, I was invited to do a job at (...), I was treated as a world-class researcher, you know? And here this guy treats me as an intern. This makes it difficult for us. (C1)

For recognition, self-actualization at work, survival and wish fulfillment, the subject submits himself to the discourse and pressures from organizations. Workers, therefore, put their physical and psychic potential into work. There is also the ghost of dismissal. The

fear of dismissal is a strong aspect that makes the worker silent and compliant with certain organizational practices.

A lot of anguish. We are worried about our job. Our livelihood. We are worried about our career because it's our reputation. What if we lose this job? (B1)

The following excerpts show the concerns of researchers regarding their psychic identity. Putting at risk their self-image and psychic identity causes suffering to the researchers. If the subject has stains in their self-image, they may become ill. In a nutshell, "I am my career", for work is the worker's psychic support.

And this is my main anguish. I don't want to stain my reputation. I have my reputation! !! !! (...) I don't want to stain this reputation, you know? (E1)

If you lose your reputation, what are you going to do? (C1)

I am here because I like what I do, because I want to be a researcher. (D1)

A feeling of being free and trusting you. Putting it in our hands. That you may now do what is best /.../ This is the feeling I want. (G1)

Therefore, we can see how concerned workers are with the meaning of the work. Work is important for the subject's psychic constitution. Lancman and Uchida (2003) speak of work in adulthood as a central mediator for construction, development and complementation of identity, and constitution of the person's psychic life. They also point the relevance of work as the biggest factor of meaning for social integration.

There are some researchers who have asked for a leave of absence because things here... It is not an individual problem. You know, we are not being able to produce day after day. I am going to die of so much work, and what about my health, which was already low? (F1)

In the new laboratory, if the person does not find a solution, she stays isolated. Isolated! (B1)

The researcher talked to me and said: I am here to work, but people don't want to work and I can't find a team to work with me! (A1)

Regarding the problems we've got here. I think many people have the same problems. ... Only we don't know it. (E1)

Individuality is reinforced by organizational practices that include excessive bureaucracy and slow managerial processes, overload, unfair performance evaluation and absence of collective discussion spaces. These practices hinder the establishment of trust and cooperation. For Giongo (2013), in a nutshell, individuality is used by the organization of work and acts against the workers themselves. As a way of meeting organizational demands and trying to “fit into the group”, some researchers isolate themselves to produce more and with a better quality.

Sometimes, researchers cannot discuss issues related to work. Then they try, according to Fleury (2013), remaining active using their mostly individual defenses, resisting work-related embarrassments as well as they can. Isolation, individualism and self-acceleration takes up the place of cooperation and collective deliberation.

The researchers' accounts indicate insufficient ways of cooperation between sectors and peers. Individualism and competition, used as coping strategies, hinder the creation of bonds of solidarity and cooperation, as shown on the following testimonies:

If there was a vision of teamwork, the first teaching we should have had here is that you've got to work as a team. So please, let's everyone work together as a team. You'll help one another. But this is not what happens. There's a support sector that thinks they are doing you a big favor. They forget they're hired exactly to help you! (A1)

When you need this support core and you don't have it, you become frustrated. The biggest harm I see is the PSYCOLOGICAL harm.I... I... I... have no doubts. And I think it affects most of the researchers here. (E1).

Collective strategies are not very evident in these accounts. In fact, Dejours (1992) points out that when there is no longer space for collective defense, the collectivity of the working class is already weakened. The suffering engendered by the organization of work demands strongly personalized defensive responses.

At the end of the sessions, the researchers showed satisfaction, a feeling of “relief”, approximation and care for the others. The participants suggested that we should publish the material as a dissertation and scientific articles. They also suggested that the

leaders should become aware of it and use the findings of this research to support their managerial practices. They insisted that the study should not be restricted to one dissertation, but that the practice could be conducted again to a larger group of workers and that the material should be published.

Yesterday, when researcher C1 arrived for this meeting, I didn't... I was very shocked with HIS REACTION! I thought he wouldn't stay. And then I was very moved ... After we left, he stopped me at the car and said he was sorry. I NEVER... Imagined... I didn't know you were suffering this much. Yes... I think we become closer due to this suffering, because we identified with the pain right away. (E1).

I don't know if it's going to be valid, but I hope I contributed with anything. You see? I committed and delivered. /.../ I don't know! (B1)

One thing I told several times my shrink and the HR supervisor: someone must write some paper on it. This is a material for a thesis, a dissertation, several papers, because it's not normal! This is not normal. So I'm very happy to know that at least, after so much talking, complaining, shouting. Yeah! Someone did something about it. Right? Because I really said it a lot. Because this is not normal. Someone will know there's something wrong here! Someone saw... Someone has acknowledged that there's something wrong here! I am really happy about it! Yay! (D1).

6 Analysis and discussion of results

Companies are contradictory in their discourses and practices, for they preach equal conditions but act in an unequal way; they preach innovation, but a monitored innovation; they preach participation, but a controlled participation; they preach freedom, but practice control (ARAÚJO, 2008). Despite suffering being present at work situations, according to Fleury and Macêdo (2012), it is denied by political and union organizations with the goal of reality concealment and promotion of behaviors increasingly more committed to organizational challenges.

Monteiro (2012) points out that suffering sometimes is not expressed because workers actively try to protect and defend themselves. To do this, they use defense mechanisms or group defensive strategies.

In face of the analyses guided by the categories of Psychodynamics of Work and the results presented do not offer conditions for the conduction of work or spaces for discussion and deliberation by the workers. This creates suffering and may lead to diseases.

There are too few experiences of pleasure, attached to external recognition, and the researchers are in a condition of suffering. The result of working is suffering. Organizational goals, exploitation of suffering, a wish for recognition, excessive bureaucracy, and a fear of dismissal were some of the aspects showed in this research that represent the dynamics of researchers' suffering.

It is worth highlighting the issue of recognition, which was recurrent in the researchers' accounts. The lack of recognition by some of the peers and the leaders is a cause of anguish and suffering.

For Dejours (2004) the lack of recognition may impair the worker, who tends to demobilize, which entails grave consequences on their mental health. Therefore, if the dynamics of recognition is paralyzed, suffering cannot be converted into pleasure anymore; it can only generate accumulations that will lead the subject to a pathogenic dynamic of psychic or somatic imbalance.

Coping strategies range from buying equipment with their own resources to performing tasks which are under the responsibility of other parts of the organization. Not complying with rules and practicing activities outside the company are other ways of coping with the difficulties and suffering that come from work.

After the sessions, participants showed some relief from tensions, because everyone could share their suffering and notice the suffering of the others. Mendes (2007a) remarks that, when talking about suffering, the worker mobilizes himself, thinks, acts and creates strategies to transform the organization of work.

The space for collective discussion, and the attentive listening of the workers' accounts makes the suffering visible and enables the taking of some action on it and it being thought and discussed by everyone, because, in the words of Lancman and Uchida (2003), suffering is individual, but its solution is collective.

The mobilization that results from suffering is tied to the emancipation and (re)appropriation of the self, the collective and the power condition of the worker.

Therefore, the creation of this space would allow researchers to reflect and discuss on the work-related issues that cause anguish and suffering. Other than that, the bonds of trust, solidarity and cooperation could be retrieved through the process of peer identification by coping with the daily difficulties (FLEURY; MACÊDO, 2010).

As the main objective of psychodynamics is the attempt of converting work-related suffering into pleasure experiences, we expect that the reading of the results presented in this study may give workers a basis for them to rethink their work practices. They may think of themselves as a participant and active subject, who writes their own history inside and outside the work environment.

7 Final considerations

The results found allude to previous results (MENDES, FACAS, 2012; PIRES, 2011; BUENO, 2012; DINIZ, GOES, 2012; MONTEIRO, 2012) on subjective mobilization in front of conditions detrimental to the worker's health and on the need of a collective space for discussion. The results also show that the sessions could not achieve enough collective mobilizations to transform the actual work situations, because there is a need for a longitudinal discussion on this practice. As there is no organized space to this end, we suggest that the organization should enable conditions for the work collective to find themselves, discuss and share their experiences.

We observed that all coping strategies developed by researchers are individual. No collective strategies were registered. This fact does not happen often in researches on Psychodynamics of Work. Both coping strategies are usually used by workers as defense mechanisms. Thus, we infer that, depending on the organization's area of operation, one coping strategy might occur without the other.

Thus, the particularities of the work context and of the social relations established in the workplace, including aspects of the organizational culture, are factors that might favor the occurrence of one or both coping strategies. We may even say that there is an inverse correlation between collective coping strategies and suffering. The less space for collective strategies, the more suffering is experienced at work.

For Giongo (2013), the weakening of the working context, tied to individuality, intensifies exploitation, suffering and insecurity in labor relations. If the defense strategy were transformed, the workers themselves might share better work practices to improve their peers' work and/or mobilize themselves to share difficulties, enabling the transformation of work-related factors that create suffering. However, what stands out is the massive use of individual defensive strategies, that lead workers to a depletion of their potentialities and the generalization of a state of isolation, helplessness and sadness.

Based on principles of Psychodynamics of Work, the space for collective discussion is meant to understand the impact of the world of work on the subject's psychic apparatus. It values the importance of understanding the influence of the organization on the quality of life, mental health, generation of psychic suffering, strain and diseases (DINIZ; GOES, 2012).

The objective of the study was achieved, since the coping strategies were identified; all of them individual and none collective. The diverse individual strategies indicate the efforts in the daily life of the researchers to deal with embarrassments and suffering. In these terms, it is necessary to create strategies or management models so that the organization of work may include ways of having pleasure at work and avoiding suffering.

Due to the methodology of Psychodynamics of work, and considering the timeframe required for this research, an aspect that limits this study is the impossibility of reaching a larger number of participants, including from other positions at the same company (ZAGO, 2012). Another common difficulty in research on Psychodynamics of Work, according to Bueno (2012), is to adjust the schedule of participants and researchers for interviews and feedback meetings.

Lastly, we reiterate the importance of work for human existence and hope that this study might help researchers to tackle different professional fields, deepening the methodological approach and, above all, contributing to workers' health.

References

ABRAHÃO, J. I.; SZNELWAR, L. I. Entre a tarefa e a atividade: a dor do trabalhar. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde**. O sujeito entre a emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2011.

AGUIAR, V. B. **Psicodinâmica da relação gestor-equipe**: análise do prazer-sofrimento no trabalho em uma organização pública. 2013, 107 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

ARAÚJO, J. N. G. Entre servidão e sedução do trabalhador: uma secular insistência do capital. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde**: o sujeito entre a emancipação e a servidão. Curitiba: Juruá, 2008.

BUENO M. “**A arte de escrever, com a palavra o escritor**”. As vivências dos escritores literários em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica. 2012, 366 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2012.

BUENO M.; MACÊDO, K. B. *A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras*. **ECOS**, v. 2, n. 2, P. 306-318, 2012.

CAEIRO, R. M. N. **Stress ocupacional e avaliação de desempenho nos professores**: Contributos Para uma psicodinâmica do trabalho. 2010, 210 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2010.

CALGARO, J. C. C.; SIQUEIRA, M. V. S. Servidão e sedução: duas faces do gerencialismo contemporâneo. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde**: o sujeito entre a emancipação e a servidão. Curitiba: Juruá, 2008. Cap. 8, p. 115-128.

CAMARA, R. H. **Uma análise comparativas entre as carreiras de pesquisa e suporte à pesquisa na Embrapa**: um enfoque da psicodinâmica. 2007. 168f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Contabilidade e Financeira, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

CARRETEIRO, T. C.O; BARROS, V. A. Clínicas do trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.). **Clínicas**

do Trabalho. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. Cap. 11, p. 208-226..

CODO, W.; SAMPAIO, J. J. C.; HITOMI, A. H. **Indivíduo, trabalho e sofrimento:** uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1993.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo 1:** Sexualidade e trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2012a.

_____. **Trabalho Vivo 2:** Trabalho e emancipação. Brasília: Paralelo 15, 2012b.

_____. Psicopatologia do Trabalho - Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Laboreal**, v. VII, n. 1., 07, (1), p. 13-16. 2011.

_____. **Observations cliniques em psychopathologie du travail.** Paris: Presses Universitaires de France, 2010.

_____. **Trabalho, Tecnologia e Organização.** Avaliação do trabalho submetida à prova do real. São Paulo: Blucher, 2008.

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

_____. **Da Psicopatologia à psicodinâmica do Trabalho,** Brasília: Fiocruz, 2004.

_____. **A Loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

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

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho.** O que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DINIZ, A. S. B.; GOES, H. S. Espaço da escuta técnica qualificada: uma nova estratégia de mediação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho:** temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 26, p. 451-468.

FACAS, E. P. **Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado:** Estudo exploratório com pilotos de trem de metrô do Distrito Federal. 2009, 116f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

FARIA, J. H. **Economia política do poder:** Fundamentos. Curitiba: Juruá, 2004.

FARIA, J. H.; SCHMITT, E. C. Indivíduo, vínculo e subjetividade. In: FARIA, J. H. **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais.** São Paulo: Atlas, 2007.

FERREIRA, J. B. Análise clínica do trabalho e processo de subjetivação: um olhar da psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho:** temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 7, p. 125-138.

Em Mendes, Merlo, Morrone & Facas. *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas interfaces e casos brasileiros.* Curitiba: Juruá, 2010

FLEURY, A. R. D. **O trabalho e a docência em uma instituição de ensino superior pública:** o caso dos professores de odontologia da universidade federal de Goiás. 2013, 297f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação Psicologia. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. 2013.

FLEURY, A. R. D.; MÂCEDO, K. B. O mal estar docente para além da modernidade: uma análise psicodinâmica. **Revista Amazônica**, ano 5, v. IX, n. 2, p. 217-238, jul/dez 2012.

GIONGO, C. R. **Sufrimento silencioso:** análise psicodinâmica do trabalho de suinocultores. 2013. 85 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, São Leopoldo, 2013.

GUARESCHI, P. A.; GRISCI, C. L. I. **A fala do trabalhador.** Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1993.

GUIMARÃES Jr., E. H. **As vivências dos empreendedores em relação ao seu trabalho:** uma intervenção em clínica do trabalho. 2012, 154 f. Dissertação (Mestrado

em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2012.

HELOANI, J. R. **Organização do trabalho e administração**: uma visão multidisciplinar. São Paulo: Cortez, 1994.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de psicologia social e do trabalho**, v. 6, p. 79-90, 2003.

MACÊDO, K. B; 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: Editora PUC – Goiás, 2004. Cap. 2, p. 61-84.

MEDEIROS, S. N. **Clínica em psicodinâmica do trabalho com a unidade de operações aéreas do DETRAN**: o Prazer de Voar e a Arte de se Manter Vivo. 2012. 168f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clinicado Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

MENDES, A. M. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: _____. (Org.). **Trabalho e saúde**. O sujeito entre a emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2011. Cap. 01, p. 13-25.

_____. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: _____. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007a. Cap. 2, p., 47-59.

_____. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007b. Cap. 3, p. 60-74.

MENDES, A. M.; ARAUJO, L. K. R.; MERLO, A. R. C. Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.). **Clínicas do Trabalho**. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. Cap. 9, p. 169-187.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba, Juruá: 2012. Cap. 1, p. 29-52.

MOLINIER, P. **Souffrance et théorie de l'action**. Paris: Revue Travailler, 2001.

MONTEIRO, J. K. Organização do trabalho e sofrimento psíquico de trabalhadores da saúde. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 19, p. 335-346.

MULLER, D. Z. **Uma polícia especial: possibilidades de prazer no trabalho dos policiais militares do pelotão de operações militares**. 2012. 113 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

PIRES, R. V. **As vivências dos profissionais de uma companhia de teatro em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica**. 2011. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2011.

ROIK, A. **Trabalho e saúde: análise psicodinâmica em uma unidade fabril baseada nos princípios do toyotismo**. 2010. 138 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010.

ROSSI, E. Z. Análise Clínica da organização do trabalho bancário e o processo de adoecimento por LER/DORT. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2012. Cap. 22, p. 381-396.

SEGNINI, M. P.; LANCMAN, S. Sofrimento psíquico do bailarino: um olhar da psicodinâmica do trabalho. **Revista Laboreal**, v. 7, n. 1, p. 42-55, 2011.

SILVA, F. C. **Vivências dos gestores de uma IES privada em relação ao seu trabalho: intervenção em clínica psicodinâmica do trabalho**. 2012. 182 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2012.

SILVA, F. H. E.; FREITAS, L. G. Organização do trabalho, prazer-sofrimento e estratégias de mediação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba, Juruá, 2011. Cap. 25, p. 433-450

TOMAZINI, T. **As vivências dos trabalhadores de um Shopping Center em relação ao seu trabalho**: uma abordagem psicodinâmica. 2009. 95 f. (Mestrado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2009.

UCHIDA, S., SZNELWAR, L. I.; BARROS, J. O., LANCMAN, S. O trabalhar em serviços de saúde mental: entre o sofrimento e a cooperação. **Revista Laboreal**, v. 7, n. 1, p. 28-41, 2011.

WERLANG, R. **Pra que mexer nisso?** Subsídio e sofrimento social no meio rural. 2013. 250f. Tese (Doutorado em Psicologia) -- Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

**APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO
DA PESSOA COMO ENTREVISTADO**



PUC GOIÁS

Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC Goiás
Departamento de Psicologia

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

Eu, _____, RG nº. _____

, abaixo assinado, concordo em participar do estudo: “O Trabalho e a Saúde dos Pesquisadores em uma Empresa de Pesquisa: uma leitura psicodinâmica”, como entrevistado (a). Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) pela pesquisadora Glayce Rejane Felipe da Silva Lavnchicha sobre a pesquisa, sobre 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: Belém-PA

Nome do entrevistado: _____

Assinatura do entrevistado: _____

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

Testemunhas (não ligada à equipe de pesquisadores):

Nome: _____ Assinatura: _____

Nome: _____ Assinatura: _____

Observações complementares:

Contatos para esclarecimento sobre a pesquisa com a orientadora do estudo, Prof^a Dr^a Kátia Barbosa Mâcedo pelo telefone: (62) 62-9611-1155 ou email: glaycerejane@yahoo.com.br ou (62) 8608-5668.

APÊNDICE C – TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA GRAVAÇÃO DAS ENTREVISTAS DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO ENTREVISTADO



Pontifícia Universidade Católica de Goiás PUC Goiás
Departamento de Psicologia

Eu, _____, RG nº. _____, abaixo assinado, concordo em autorizar a gravação da entrevista no estudo: "O Trabalho e a Saúde dos Pesquisadores em uma Empresa de Pesquisa: uma leitura psicodinâmica", como entrevistado (a). Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) pela pesquisadora Glayce Rejane Felipe da Silva Lavnchicha sobre a pesquisa sobre Os procedimentos da gravação, transcrição e armazenagem de dados 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: Belém-PA

Nome do entrevistado: _____

Assinatura do entrevistado: _____

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

Testemunhas (não ligada à equipe de pesquisadores):

Nome: _____

Assinatura: _____

Nome: _____

Assinatura: _____

Observações complementares: Contatos para esclarecimento sobre a pesquisa com a orientadora do estudo, Prof^a Dr^a Kátia Barbosa Mâcedo, pelo telefone: (62) 9611-1155 ou email: glaycerejane@yahoo.com.br ou (62) 8608-5668.

APÊNDICE D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO (TCLE)



Pontifícia Universidade Católica de Goiás PUC – Goiás
Departamento de Psicologia

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO (TCLE)

Eu, Glayce Rejane Felipe da Silva Lavnchicha, mestranda do curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, orientada pela Professora Dra. Kátia Barbosa Macêdo, convido-o (a) a participar da pesquisa “O Trabalho e a Saúde dos Pesquisadores em uma Empresa de Pesquisa: uma leitura psicodinâmica” como entrevistado (a).

De posse dos devidos esclarecimentos a seguir do projeto, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final desse documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é da pesquisadora responsável. Em caso de recusa, você não será penalizado(a) de forma alguma. Destaco que lhe é garantido o direito de retirar seu consentimento a qualquer momento, sem que isto lhe cause qualquer prejuízo. Em caso de dúvida, você pode procurar o Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás -PUC Goiás - pelos telefones (62) 3946-1071.

O motivo que nos leva a estudar as vivências dos pesquisadores em uma empresa de pesquisa decorre do interesse em escrever sobre o trabalho desses trabalhadores, especificamente, a sua atuação no que tange aos estudos da psicodinâmica do trabalho e suas interfaces no mundo dos trabalhadores que gira em torno de algumas questões como: o trabalhador precisa ter um perfil profissional caracterizadamente mais humanístico, de modo que fique mais ajustado à noção do advento de uma nova concepção de organização que, apesar de continuar visando o lucro, o faz sem perder de vista o meio ambiente, a sociedade e, principalmente, as pessoas. Percebe-se a necessidade de se fazer alguns estudos ligados à subjetividade do trabalhador, em decorrência de algumas preocupações no seu próprio cotidiano de

trabalho e por que alguns trabalhadores que estão ligados à área fim da organização pesquisada sofrem e adoecem.

Os dados coletados irão trazer benefícios que a fim de contribuir para a compreensão de como a atual configuração de gestão e organização de trabalho em uma organização de pesquisa pode estar impactando na saúde dos seus pesquisadores e sugerir intervenções que venham a eliminar e/ou minimizar estes prejuízos.

O objetivo desse projeto é descrever e analisar, a partir da psicodinâmica do trabalho, O Trabalho e a Saúde dos Pesquisadores em uma Empresa de Pesquisa: uma leitura psicodinâmica”. O procedimento de coleta de dados será da seguinte forma:

1. Leitura conjunta e assinatura deste termo de consentimento;
2. Realização de aproximadamente três encontros para discussão coletiva. Os participantes irão de forma voluntária responder a algumas questões norteadoras, subdivididas em três categorias.

A primeira categoria envolve a organização do trabalho, contendo alguns questionamentos sobre o conteúdo das tarefas, as normas e controles que são utilizadas dentro do ambiente do trabalho, as relações sócio profissionais, os sistemas de comunicação, os modos de gestão e as condições de trabalho.

A segunda categoria será sobre a mobilização subjetiva, contendo questões sobre a inteligência prática, o espaço de discussão coletiva, a cooperação e o reconhecimento e a terceira categoria irá abordar o sofrimento, as defesas e patologias. Essas reuniões terão duração prevista de no mínimo uma hora e no máximo três horas de duração, as quais serão gravadas e filmadas para posterior transcrição e análise dos dados coletados. As entrevistas serão realizadas em uma sala no prédio da própria empresa e no horário normal de expediente. E por fim, a realização de encontros em grupo para validação dos dados e elaboração de intervenções no cotidiano de trabalho a partir dos dados analisados e validados.

O procedimento poderá causar certo cansaço, no momento de realização das discussões em grupo, mas não será prejudicial ao organismo do o (a) senhor (a). Poderá ocorrer um desconforto e risco mínimo psicológico para o (a) senhor (a) visto que o procedimento poderá levantar questões que mobilizem sua subjetividade. Esta possibilidade de mobilização justifica-se por auxiliar os participantes a perceberem

melhor sua realidade de trabalho emancipando-se da situação e buscando alternativas que diminuam ou eliminem os fatores do contexto de trabalho que os fazem sofrer. Caso o (a) senhor (a) adquira algum dano irreversível, físico ou psíquico, como consequência da participação nesta pesquisa o (a) senhor (a) poderá buscar ser indenizado (a) nas formas da lei.

O (a) senhor (a) será esclarecido (a) sobre a pesquisa em qualquer aspecto que desejar. Será livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

Todas as informações relacionadas a sua participação serão mantidas em sigilo na Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Seus dados pessoais não serão divulgados em hipótese alguma. O (a) senhor (a) não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Esses dados serão utilizados apenas para os fins desta pesquisa. Depois de encerrada, o (a) senhor (a) poderá ter acesso ao trabalho, caso tenha interesse, os dados ficarão em posse da pesquisadora por um período de cinco (5) anos e após esse período estes serão incinerados. A participação no estudo não acarretará custos para o (a) senhor (a).

Caso haja dúvida, os pesquisadores podem ser contatados a partir do telefone que consta no final deste documento ou o (a) senhor (a) poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da PUC-Goiás no telefone: (62) 3946-1512

Desde já agradecemos por sua confiança e colaboração.

Cordialmente,

Glauce Rejane Felipeda Silva Lavanchicha: _____

Nome Assinatura da Pesquisadora (62)8608-5668

Kátia Barbosa Mâcedo: _____

Nome Assinatura da Orientadora

Nome Assinatura do Participante