

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Pricilia de Cassia da Hora Moraes

**CONSIDERAÇÕES SOBRE A DINÂMICA DE PRAZER E SOFRIMENTO NO  
AMBIENTE DE TRABALHO: uma revisão bibliográfica**

São Luís – MA

2017

Pricilia de Cassia da Hora Moraes

**CONSIDERAÇÕES SOBRE A DINÂMICA DE PRAZER E SOFRIMENTO NO  
AMBIENTE DE TRABALHO: uma revisão bibliográfica**

Monografia apresentada ao Curso de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão, para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia com Formação de Psicólogo.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> M<sup>a</sup>. Yram de Olinda Neves Miranda (DEPSI).

São Luís – MA

2017

da Hora Moraes, Pricilia de Cassia.

CONSIDERAÇÕES SOBRE A DINÂMICA DE PRAZER E SOFRIMENTO  
NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma revisão bibliográfica /  
Pricilia de Cassia da Hora Moraes. - 2017.

67 f.

Orientador(a): Yram Olinda Neves Miranda.

Monografia (Graduação) - Curso de Psicologia,  
Universidade Federal do Maranhão, UFMA, 2017.

1. Organização do trabalho. 2. Prazer e sofrimento.  
3. Psicodinâmica do trabalho. I. Olinda Neves Miranda,  
Yram. II. Título.

Pricilia de Cassia da Hora Moraes

**CONSIDERAÇÕES SOBRE A DINÂMICA DE PRAZER E SOFRIMENTO NO  
AMBIENTE DE TRABALHO: uma revisão bibliográfica**

Monografia apresentada ao Curso de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão, para obtenção do título de Bacharel em Psicologia com Formação de Psicólogo.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> M<sup>a</sup>. Yram de Olinda Neves Miranda (DEPSI).

Aprovada em:    /    /

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Yram de Olinda Neves Miranda (Orientadora)  
Universidade Federal do Maranhão

---

Prof.<sup>a</sup>. Dra. Carla Vaz dos Santos Ribeiro  
Universidade Federal do Maranhão

---

Prof.<sup>a</sup>. Dra. Denise Bessa Léda  
Universidade Federal do Maranhão

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a minha família – Fernando, Lucia e Ricardo – pelo incentivo profissional e pessoal, por não medir esforços para que eu tenha e seja melhor. Grata a minha tia Antônia por compreender a importância deste estudo e se empenhar para mim em momento oportuno.

Agradeço a minha orientadora Yram Miranda pelo estímulo e atenção para que eu alcançasse o melhor, além é claro de me proporcionar a cada encontro uma maneira mais promissora de fazer este estudo.

Agradeço também a todos os professores do departamento de Psicologia que contribuíram para minha graduação e aos amigos conquistados no curso durante o percurso acadêmico.

A NovaMente empresa Júnior de Psicologia, na qual tive a melhor experiência acadêmica e pessoal durante a graduação.

## RESUMO

Este estudo visa apresentar análise de dados referente à relação prazer e sofrimento no ambiente de trabalho a partir de pesquisas de campo realizadas nos cursos de graduação e pós-graduação de Psicologia da UFMA – Universidade Federal do Maranhão. São trabalhados os temas da concepção de trabalho e Psicodinâmica do Trabalho, de forma a abordar a configuração da relação prazer e sofrimento na organização, as mobilizações subjetivas e estratégias de defesa dos trabalhadores. Desse modo, esse trabalho possibilita evidenciar como tem se dado o sentido que o trabalhador dá ao seu trabalho e como interage a questão do reconhecimento para o sujeito. Além disso, busca corroborar sobre a repercussão de prazer e sofrimento mediante tanto as características da organização do trabalho quanto de suas condições de trabalho. São analisados ainda como o sofrimento pode ser patológico, mas também passível de ressignificação no ambiente laboral.

**Palavras-chave:** Psicodinâmica do trabalho. Prazer. Sofrimento. Trabalho. Mobilização subjetiva. Estratégia de defesa.

## **ABSTRACT**

This study aims to present data analysis regarding the relationship between pleasure and suffering in the work environment, based on field research carried out in undergraduate and postgraduate courses in Psychology from UFMA - Federal University of Maranhão. The topics of work conception and work psychodynamics are worked on, in order to approach the configuration of the relation pleasure and suffering in the organization and the subjective mobilizations and strategies of the workers' defense. In this way, this work makes it possible to show how the worker's sense of work has been given, how the question of recognition for the subject interacts. In addition, it seeks to corroborate the repercussion of pleasure and suffering through both the characteristics of the work organization and its working conditions. It is also analyzed how the suffering can be pathological, but also possible of resignification in the work environment.

Keywords: Psychodynamics of work. Pleasure. Suffering. Job. Subjective mobilization. Defense strategy.

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Pesquisas de campo analisadas.....	35
---	----

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

IFMA	Instituto Federal do Maranhão
NAEA	Núcleo de Altos Estudos Amazônicos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PDT	Psicodinâmica do Trabalho
TRE	Tribunal Regional Eleitoral
UFMA	Universidade Federal do Maranhão
UFPA	Universidade Federal do Pará

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>CONCEPÇÕES DE TRABALHO .....</b>	<b>15</b>
<b>3</b>	<b>PSICODINÂMICA DO TRABALHO .....</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>PRAZER E SOFRIMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO: um recorte das pesquisas maranhenses .....</b>	<b>30</b>
<b>4.1</b>	<b>Fatores de prazer na relação de trabalho .....</b>	<b>37</b>
4.1.1	O sentido do trabalho.....	37
4.1.2	Organização do trabalho.....	41
4.1.3	Reconhecimento no trabalho .....	44
<b>4.2</b>	<b>Fatores de sofrimento na relação de trabalho .....</b>	<b>47</b>
4.2.1	O sentido e reconhecimento do trabalho .....	47
4.2.2	Organização e condições de trabalho .....	51
<b>4.3</b>	<b>Mobilização subjetiva e estratégias de defesas dos trabalhadores na relação com o trabalho.....</b>	<b>58</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>63</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>65</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é condição fundamental para a existência humana, pois é através deste que o homem se relaciona em grupo e com a natureza. A atividade laboral é um meio de construir a subjetividade e dar significado à existência e sentido da vida. Por um lado, à medida que o homem participa de um processo de trabalho que é capaz de transformar a realidade e ser transformado, o trabalho satisfaz o trabalhador, contribuindo para a sua evolução pessoal e social. Por outro, o trabalho estando divergente dos interesses e necessidades peculiares do sujeito, pode colocá-lo em sofrimento psíquico.

Segundo Dejours (1992) o trabalho tem duas dimensões: uma temporal e uma espacial. Na dimensão temporal há uma inclusão de aspectos relativos à história particular do trabalhador, assim como do contexto que o sujeito está inserido, ou seja, nesta dimensão é levado em consideração aspectos já preestabelecidos do sujeito. Já a dimensão espacial corresponde a todos os âmbitos de vida do sujeito, e diz respeito ao fato de os processos serem vividos não apenas no interior das organizações, mas em todo espaço em que ocorre as vivências do sujeito, pois estas podem também impactar no espaço social e privado do trabalhador.

Além desses aspectos deve-se considerar ainda os ditames do modo de produção que toda organização de trabalho está inserida. O trabalho pode tornar-se alienante caso parta da premissa de que o trabalhador precisa ser predominantemente produtivo, desconsiderando aspectos importantes das relações sociais e controlando excessivamente a produção de trabalho, podendo deixar pouco espaço para o chamado ócio criativo.

Por ócio criativo Masi (2000) sugere uma redução expressiva da jornada de trabalho, de burocracia nos processos e a possibilidade de mais trabalho à distância, pois desta forma, os trabalhadores teriam mais tempo livre para sua vida pessoal, poderiam se restaurar com o que gostam de fazer, e assim, alimentar a sua criatividade. O referido autor faz muitas críticas à rotina tão processual que o trabalhador tem na organização, que se equipara aos moldes de produção de fábrica do século XVIII, o que fica contraditório em meio a tantos avanços tecnológicos e mudanças sociais.

Masi (2000) também ressalta que o ócio criativo não é necessariamente ficar sem pensar, mas não pensar de forma obrigatória, controlada e regrada pela organização, mas pensar de forma livre, de forma que possa lhe trazer prazer.

A despeito disso, Mendes (1995) destaca que o homem busca duas coisas: o prazer e a ausência de sofrimento. O prazer se relaciona a tudo aquilo que possibilita satisfação de acordo com suas necessidades. Acrescenta que o prazer do trabalhador está relacionado à descarga de energia psíquica que sua atividade laboral autoriza.

Segundo Dejours (2007), a carga psíquica do trabalho é dividida em carga física e mental. A carga física está associada a todo esforço físico utilizado na realização de tarefas, referindo-se a toda quantidade e qualidade de esforço físico despendido. Já a carga mental faz referência à carga psíquica do trabalho que funciona como um regulador da carga de trabalho, à medida que ele permite descargas de energia do sujeito. Quando o trabalhador está submetido a atividades que não lhe permitem fazer descarga de energia psíquica, estas podem se tornar prejudiciais ao aparelho psíquico. Desse modo, podemos considerar que se o trabalho permite descarga funciona como um regulador, se não, pode levar ao sofrimento e/ou adoecimento do sujeito.

O sofrimento envolve sensações desagradáveis devido ao distanciamento da satisfação de suas necessidades. Tais satisfações tem sua origem de forma mais profunda no inconsciente, e elas se revelam através de expectativas de vida e projetos pessoais dos sujeitos. Deste modo, o trabalho tanto pode representar fonte de prazer como de sofrimento, considerando suas condições de satisfação ou não (DEJOURS, 2007).

Nesse viés, a Psicodinâmica do Trabalho surge visando estudar as relações do trabalhador com a organização de trabalho, e defende que nelas ocorrem vivências de prazer e sofrimento. Eberle e Bruning (2013) destacam que estas vivências são resultado de três diferentes dimensões: primeiro da subjetividade do trabalhador e toda a sua particularidade histórica, desejos e necessidades; também do contexto do trabalho, com todas as normas e padrões de conduta; e ainda da coletividade, que diz respeito às relações interpessoais e fatores de convivência social no trabalho.

Por sofrimento designamos quando o sujeito não pode conciliar sua satisfação e suas necessidades no trabalho, sobrecarregando assim sua carga

psíquica. O desejo da organização se sobressai ao do homem. Por prazer nas relações de trabalho definimos quando o sujeito consegue se realizar naquilo que produz, quando cria uma identidade (ROIK; PILATTI, 2009).

A priori, em um trabalho, é provável que o indivíduo sinta-se cheio de energia, interesse, fazendo presunção de que seu tempo e dedicação às atividades serão proveitosos e reconhecidos. Sente-se envolvido e acha as atividades profissionais significativas, e a satisfação que obtêm nessas atividades faz com que se sinta competente e eficiente (MASLACH, 1999). Assim, é primordial ter conhecimento acerca do que envolve os estados de prazer e sofrimento de um trabalhador em uma organização de trabalho, para que se possa pensar medidas que promovam satisfação no ambiente laboral.

Para a Psicodinâmica, a organização do trabalho é definida como uma estrutura da divisão do trabalho, sendo o modo operatório que é determinado pela organização. Além disso, na divisão de trabalho, há também a divisão de homens, o que já integra as responsabilidades e modos de controle dentre os envolvidos. Outro fator presente na organização do trabalho são as relações entre os trabalhadores, estabelecidas com as hierarquias, chefias, supervisores, ou seja, toda a gama de pessoas que envolve o ambiente de trabalho e todos os laços que são realizados nele.

A Psicodinâmica discute ainda sobre as condições de trabalho que estão diretamente ligadas às condições físicas, biológicas e químicas do ambiente de trabalho e podem repercutir diretamente no corpo do trabalhador. Dessa forma, segundo Dejours (2007), a organização do trabalho está diretamente ligada ao funcionamento psíquico dos sujeitos, já as condições de trabalho, ao físico, ao corpo do trabalhador.

Para se ter um parâmetro das repercussões da relação de trabalho nas organizações, citamos dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. A OIT apresenta dados alarmantes. A estatística é de que, anualmente, 2,02 milhões de pessoas morrem por enfermidades relacionadas ao trabalho, 160 milhões de pessoas sofrem de doenças relacionadas ao trabalho e ocorrem 317 milhões de acidentes laborais. Não obstante, a cada 15 segundos um trabalhador morre por acidentes ou doenças

relacionadas ao trabalho e, nesse mesmo intervalo de tempo, 115 trabalhadores sofrem um acidente laboral (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015).

No contexto brasileiro de sofrimento no trabalho, Mendes (2011) traz uma pesquisa empírica realizada em 2008 fruto de uma tese de doutorado defendida pelo Núcleo de Altos Estudos Amazônicos (NAEA) na UFPA (Universidade Federal do Pará). A pesquisa revela um panorama sobre o prazer e sofrimento no ambiente de trabalho em um polo industrial de Manaus, especificamente com duas empresas japonesas de segmento eletrônico que apresentam como principal fonte de sofrimento a sobrecarga no trabalho, devido ao número reduzido de trabalhadores para manobrar as máquinas, das cobranças excessivas desproporcionais aos salários, além da falta de reconhecimento financeiro ou simbólico.

Partindo de dados como estes e considerando que o tema “Prazer e Sofrimento” está presente em toda relação de trabalho e que é inerente aos seres humanos, o presente estudo buscou investigar as questões que permeiam o prazer e sofrimento no ambiente de trabalho, analisando aspectos da organização e das condições de trabalho de uma forma geral.

Essa investigação torna-se relevante às organizações, pois estas têm se preocupado, em certa medida, quanto aos impactos do trabalho na saúde do trabalhador, isso porque tem efeitos não só na qualidade dos serviços prestados, mas no custo da produção. Os custos se propagam com despesas com o absenteísmo, auxílio-doença, reposição de funcionários, transferências, novas contratações e treinamentos, ou seja, são aspectos que dizem respeito não só ao trabalhador, mas aos lucros da organização.

Neste estudo, levantando dados de diferentes pesquisas de campo, pretendeu-se ainda aprofundar investigações acerca das estratégias para mediação do sofrimento no ambiente de trabalho, e com isso também estabelecer alternativas que viabilizem ao trabalhador fazer uma ressignificação do seu sofrimento.

Considerando a relevância dos aspectos citados, pretendeu-se reunir dados acerca de como tem se dado o adoecimento no trabalho, além de identificar quais fatores são predominantes no processo de prazer e sofrimento no âmbito organizacional.

Fez-se uma revisão bibliográfica de pesquisas que abordam o tema prazer-sofrimento com o recorte teórico da Psicodinâmica do Trabalho. A amostra da

pesquisa foi extraída dos últimos 5 (cinco) anos de monografias e dissertações de mestrado disponibilizadas para consulta nas coordenações de graduação e pós-graduação do Departamento de Psicologia da UFMA – Universidade Federal do Maranhão. Esse intervalo foi delimitado considerando o interesse de trazer uma realidade mais próxima do contexto atual quanto possível.

A metodologia desta pesquisa foi pautada nas finalidades das pesquisas bibliográficas, com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos (GIL, 2008). A partir dessa metodologia, buscou-se analisar categorias como: fatores de prazer na relação de trabalho, fatores de sofrimento na relação de trabalho e fatores de mobilização dos trabalhadores na relação prazer e sofrimento no trabalho. Para tanto, foi realizado um levantamento da literatura existente, a fim de subsidiar a edificação do estudo, consultando a Biblioteca Central da UFMA, livros próprios, bem como produções científicas, como teses e artigos, também nas plataformas acadêmicas disponíveis na internet.

Na lista geral de estudos realizados, foi disponibilizada uma lista com 13 trabalhos com temas possivelmente compatíveis com este estudo. Para a seleção, foi realizada uma leitura das pesquisas de campo para averiguar a abordagem teórica e os temas em prazer e sofrimento na relação de trabalho, que são objeto deste estudo. Entretanto, devido ao extravio de algumas destas obras do acervo e/ou do armazenamento indevido, foi possível localizar e utilizar 9 (nove) pesquisas.

O presente trabalho está estruturado nos seguintes capítulos: concepções de trabalho; psicodinâmica do trabalho; impactos do sofrimento na organização e condições de trabalho. Por último, o capítulo “Prazer e sofrimento no ambiente de trabalho: um recorte das pesquisas maranhenses” apresenta os fatores de prazer na relação de trabalho, fatores de sofrimento na relação de trabalho e os fatores de mobilização dos trabalhadores na relação prazer e sofrimento no trabalho, por meio dos dados extraídos da pesquisa bibliográfica.

Desse modo, poderemos fomentar uma análise de diferentes pesquisas de campo, tendo em vista ter uma visão panorâmica de resultados. Além disso, com a referida pesquisa podemos perceber e refletir a razão pela qual os resultados apresentam dados aproximados entre si.

## 2 CONCEPÇÕES DE TRABALHO

Ao longo da história da humanidade, a perspectiva do trabalho foi expandida. O que antes era apenas um meio de sobrevivência iminente, ou em sua forma mais simples, de subsistência, com o tempo passou a ser encarado como instrumento de concretização do ser, de conscientização do sujeito, de autorrealização, afirmação da identidade do indivíduo (CASTRO; CANÇADO, 2009).

O trabalho está presente direta ou indiretamente na vida de todos. Segundo o dicionário Aurélio, trabalho é: “Qualquer ocupação manual ou intelectual. Esmero, cuidado que se emprega na feitura de uma obra. Obra feita ou que se faz ou está para se fazer. Labutação, lida [...]” (DICIONÁRIO DO AURÉLIO, 2017). O que se percebe nessa definição é que o trabalho está relacionado à capacidade humana de produzir e transformar, e não está diretamente ligado a vínculos empresariais, portanto, a dimensão “trabalho” é muito ampla, podendo abranger os empregos formais, informais e autônomos, e ainda outras atividades.

Borges (1999) destaca seis principais concepções formais do trabalho em diferentes épocas, são elas: a clássica, a capitalista tradicional, a marxista, a gerencialista, a de centralidade expressiva e a de centralidade externa.

A concepção clássica de trabalho trata de um regime escravista, percebido como degradante, uma vez que competia essencialmente aos escravos, sua condução era baseada na força e coerção. Havia uma valorização do ócio, e atividades de cunho intelectual não eram designadas como trabalho. Já a concepção capitalista tradicional se instaurou mediante o fim da escravidão e a economia de mercado concorrencial. Os instrumentos de trabalho eram valorizados como forma de aumentar a produtividade, suas principais características eram a disciplina, a padronização e a divisão de tarefas no processo de produção. Nesse modelo há um exercício de poder que se justifica pelo direito à propriedade e à detenção do saber (BORGES, 1999).

A concepção Marxista surge como uma crítica à concepção capitalista tradicional, no qual a valorização do trabalho é apenas em prol dos detentores de “poder”. Nesta concepção, já se destaca a centralidade do trabalho na vida das pessoas enquanto forma de expressividade do ser humano. Prescreve que o trabalho deve ser recompensado de acordo com as necessidades de cada um, e que isso deve ser regulado coletivamente e garantido pelo estado. De outro modo,

também revela que: “[...] o trabalho, na sociedade capitalista, é como uma mercadoria, alienante, explorador, humilhante, monótono e repetitivo, discriminante, embrutecedor e submisso” (BORGES, 1999, p. 2), pois o trabalho vira mera instrumentalidade para ascensão econômica, não há interesse pela qualificação dos trabalhadores, sendo altamente disciplinado, padronizado e discriminativo na medida em que separa quem detém o saber de quem executa o trabalho.

Já a concepção gerencialista tenta melhor ajustar todas as críticas e falhas advindas das concepções anteriores, atribui uma centralidade menor ao trabalho e defende um trabalho que disponha de melhores salários, assistência, benefícios, relações interpessoais mais tolhidas no trato da hierarquia no âmbito da organização. Podemos perceber que nessa concepção há uma tentativa de diminuir os impactos do capitalismo tradicional. Sua formulação é resultado de algumas mudanças e estudos que vinham ocorrendo nesse contexto, tais como a corrente keynesiana-fordista na economia, a ênfase nas relações humanas na administração e estudos que marcaram o surgimento da Psicologia Organizacional (BORGES, 1999).

Na concepção de centralidade expressiva de trabalho, tal qual sugere o nome, há uma centralidade no aspecto multiprocessual do trabalho e na sua instrumentalização, podendo ser discriminante à medida que valoriza determinado segmento social em detrimento de outro, prescreve também um aspecto mais instável e de avanço considerável da tecnologia. Seu modelo de gestão organizacional ganha uma variedade de estilos, e dentre estes seus principais valores são um modelo mais participativo de gestão e mais humanizado (BORGES, 1999).

A última concepção, a de centralidade externa, surgiu concomitante à de centralidade expressiva e tem seus conceitos similares, divergindo nas questões de valores, tais como, maior socialização, horizontalidade nas relações de trabalho e principalmente como principal valor, o prazer fora do âmbito laboral, por meio do consumo ou de atividades de lazer. (BORGES, 1999).

Ainda tratando dos aspectos da concepção do trabalho, Oliveira (2010) traz a concepção de Marx, na qual a humanidade é constituída através dos atos de produção material e pelo trabalho que se apresenta como um processo de reprodução individual ou social. Na relação com a natureza e os demais homens,

mediada pelo trabalho, que o ser humano constrói sociedades, reconfigura a história e, simultaneamente, molda a sua essência.

Nesta mesma perspectiva, Semeraro (2013) destaca que, pelo trabalho, o homem coloca sua intencionalidade. É no operar da natureza que o homem insere a sua existência, e é realizada uma subjetivação que só o homem é capaz de desenvolver. No trabalho, há um processo de transformação e humanização do ser, ou seja, à medida que o homem transforma a natureza com seu trabalho ele transforma a si mesmo. Dessa forma, as condições e mudanças nas relações de trabalho se correlacionam com o trabalhador.

Devemos frisar, que embora haja uma sequência de concepções de trabalho, com alguns parâmetros mais evidentes, um não exclui o outro, uma vez que aspectos de diferentes concepções com menor ou maior intensidade ainda condizem com a presente realidade, além disso, também estamos em uma constância de transformação no que tange à relação homem e trabalho.

Segundo Friedmann (1983 apud KANAANE, 1999), o trabalho tem aspectos técnicos de lugar de trabalho, adaptação fisiológica e sociológica. Os aspectos fisiológicos correspondem ao grau de adaptação homem-lugar de trabalho-meio-físico e ao problema da fadiga. O aspecto moral diz respeito às aptidões, motivações, grau de consciência, satisfações e a relação íntima entre atividade de trabalho e personalidade. Sobre o aspecto social, considera-se as questões do ambiente de trabalho e fatores externos como família, sindicato, partido político, classe social etc. E, por último, o econômico relaciona-se ao fator de produção de riqueza, geralmente contraposto ao capital, e outros fatores como organização, propriedade e terra. Podemos então definir que o trabalho é composto por atividades materiais, produtivas e processos sociais, e estes se transformam pela constância do tempo e do espaço.

Torna-se imprescindível para uma vida plena, a relação homem-trabalho, pois “trabalhar é mais que produzir, é transformar a si mesmo.” (AUGUSTO; FREITAS; MENDES; 2014, p. 37), ou seja, o trabalhador está em constante transformação, tanto do seu trabalho como de si mesmo, sendo importante estar atento a essa constante (re)construção.

O trabalho na contemporaneidade tem sido impactado por suas rápidas transformações. Novas configurações de trabalho e profissões surgem e algumas formas consolidadas de trabalho vão ficando obsoletas. É preciso que os estudiosos

também estejam atentos às novas configurações de trabalho e, por consequência, às novas formas de se relacionar, as novas estratégias que podem se desenvolver e o impacto disso na sociedade de forma geral.

Dito isto, é necessário retomar à compreensão de trabalho como promotor de saúde mental. Kanaane (1999) explica que:

Através do trabalho, o homem pode modificar seu meio e modificar-se a si mesmo, à medida que possa exercer sua capacidade criativa e atuar como partícipe do processo de construção das relações de trabalho e da comunidade na qual se insere. A interdependência entre homem e seu trabalho é intermediada por vetores administrativos, tecnológicos, sociais, políticos, ideológicos, comportamentais etc. que interferem continuamente na dinâmica estabelecida em tal relação (KANAANE, 1999, p. 22).

Esse movimento de modificação é constante e, se por algum motivo não for possível, pode se tornar alienante e não saudável para o trabalhador.

Sabe-se que o homem não é totalmente “livre” no trabalho, há fatores estruturais que perpassam o trabalho, contudo, ele é livre para escolher os comportamentos e atitudes que pode ter diante dessas circunstâncias.

Segundo Albuquerque (2007), com o crescimento da ciência surgem novas formas de organização produtiva. Das mais significativas, pode-se citar o “toyotismo” ou “modelo japonês” ou ainda “pós-fordismo”, no qual, os trabalhadores atuam em equipe o que substitui o parcelamento das tarefas e há uma demanda para o trabalhador polivalente executando várias atividades no decorrer de sua jornada de trabalho. Diferente do modelo fordista, onde ocorre uma integração vertical, foco em apenas uma tarefa, pouca capacitação, alta padronização, produção em massa e controle de estoques, o toyotismo, tem ainda como diferença central uma integração horizontal, que busca não mais manter a manipulação de todos os processos, mas de aderir outras empresas do mesmo ramo e integrá-las a sua produção.

Com o toyotismo a produção é orientada pela demanda, buscando sempre evitar estoques e produzir de acordo com a necessidade. O trabalhador passa a manusear não só uma, mas várias máquinas, e isso estabelece um novo perfil de trabalhador, o “trabalhador polivalente”, e justamente essa polivalência implica uma intensificação a mais no trabalho, há um esforço mental para se adequar a diversas máquinas e manuseios, o que sobrecarrega os trabalhadores (SANTOS, 2011). Dessa forma, o que podemos destacar é que o novo sistema de organização da produção intensifica a exploração do trabalho, alterando as relações de trabalho e de produção do capital.

É perceptível, então, que não é apenas o homem que modifica o trabalho, o próprio mundo do trabalho é impactado também por diversas condições e reflexos sociais, tais como, crescimento e desaceleração da economia, diminuição da expectativa de futuro, desemprego estrutural, percepção de instabilidade no emprego, discriminações por qualificações, gêneros, instrução e trabalhos precários.

Zanelli (2014) fala ainda de uma dualização da sociedade, no qual uma parte tem acesso a trabalhos e/ou empregos de qualidade, enquanto os demais são desprovidos e vivenciam a exclusão social, principalmente diante de faltas de oportunidades que viabilizem polivalência e /ou de mais qualificação do trabalhador.

No contexto de uma sociedade dividida, o trabalhador luta para não ter o destino da exclusão social. É por essa brecha no sistema que o enriquecimento das atividades no que se refere ao sentido e às exigências de qualificações transforma-se em pressões sobre o trabalhador e submete-o à sobrecarga, a uma exploração crescente e a outras condições de trabalho indesejáveis (ZANELLI, 2014, p. 62).

A dualização da sociedade, segundo Zanelli (2014), conduz a uma massa de trabalhadores em condições precárias e marginalizadas. Dessa forma, sendo o trabalho fonte de identidade e representação de inserção social, trabalhos em condições precárias também tornam a vida do sujeito precária.

Podemos ponderar que quando falamos de trabalho estamos relacionando-o não apenas com a materialidade, mas também com a subjetividade do trabalhador, dessa forma, o homem pode romper com os determinantes impostos no mundo capitalista de produção e criar sua própria realidade, contextualizando suas necessidades com seu momento histórico (OLIVEIRA, 2010).

Essa produção da vida por meio do trabalho não deve ser compreendida como uma mera reprodução da existência física dos homens. Ela é, antes, um determinado modo de vida dos indivíduos, o ato de exteriorização de sua vida, ou seja, a vida dos homens em cada época histórica coincide com a sua produção; os homens são aquilo que eles fazem de si mesmos pelo trabalho (OLIVEIRA, 2010, p. 4).

O trabalho diz muito da subjetividade humana, ao mesmo tempo em que transforma o mundo, revela as expressões do homem, deste modo, desvendando a si próprio, além de ser um lugar de cunho social, construindo identidade e colocação social (VIEIRA; MENDES; MERLO, 2013).

Assim, devemos pensar na importância do trabalho na vida do homem. Não mais apenas um meio de sobrevivência, ele envolve a construção da subjetividade e sua identidade, pode contribuir com a formação de pessoas mais saudáveis ou ser

um fator de adoecimento que certamente terá impactos na sociedade. É nessa perspectiva que a Psicodinâmica do Trabalho analisa os aspectos que envolvem a saúde mental do trabalho, os quais discutiremos a seguir.

### 3 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Christophe Dejours em seus estudos sobre a Psicopatologia do Trabalho buscava investigar as consequências do trabalho para a vida psíquica e como ele podia influenciar no desenvolvimento de doenças mentais, considerando a forte influência sobre o conteúdo patogênico que o trabalho poderia trazer (GOMES, 2004).

O termo psicopatologia foi usado pela primeira vez por Paul Sivandor que relacionou tipos de trabalhos como geradores de doenças mentais. Suas pesquisas destacavam que tais doenças poderiam ter sido causadas por danos físicos, biológicos e químicos causados pelo trabalho. Já Louis Guillant, contemporâneo de Sivandor, acrescentou em seus estudos a importância das transformações sociohistóricas nos distúrbios mentais, pois, segundo ele, as doenças mentais eram reflexos da história de vida do sujeito e suas condições de trabalho, inaugurando uma corrente a qual a doença mental era também uma questão social (GOMES, 2004).

A partir da década de 1980, com a intensificação dos estudos que relacionam trabalho e impacto na vida psíquica do homem, Christophe Dejours foi um importante estudioso nesse campo, introduzindo um termo novo chamado Psicodinâmica do Trabalho. O que se pode perceber, desde então é o potencial do trabalho para produzir sofrimento. Com a Psicodinâmica do Trabalho os estudos ficam direcionados sobre as origens e as transformações do sofrimento vinculadas a organização do trabalho, e suas possíveis interferências tanto na saúde física como mental do trabalhador (GOMES, 2004).

Como podemos perceber, inicialmente, os estudos eram focados nas patologias, na dinâmica “saúde-doença”. Posteriormente, Dejours amplia as pesquisas em questões que tratam da organização do trabalho e seus impactos na saúde mental do trabalhador. As bases da Psicodinâmica do Trabalho remetem-se à dinâmica de forças psíquicas, sociais, políticas e econômicas que possam promover saúde ou, por outro lado, levar ao adoecimento no trabalho. É dado um enfoque nos efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação, as patologias e a saúde dos trabalhadores (MENDES, 2007).

O termo Psicodinâmica tem origem psicanalítica e tem por objetivo a análise dinâmica dos processos psíquicos que ocorrem pela confrontação do sujeito com a

realidade do trabalho que ele está inserido, tais processos são manifestados nas vivências de prazer e sofrimento do trabalhador (CARVALHO et al, 2014).

Os elementos que demarcam a ocorrência do prazer e sofrimento no trabalho estão relacionados e interligados entre si, sendo eles: o trabalhador, empossado de sua subjetividade e peculiaridades; a organização do trabalho, com suas metas, atribuições, proatividade, multifuncionalidade, moldes e regras; e a coletividade com suas relações verticais e/ou horizontais e todos os seus regulamentos, cerimônias e procedimentos que regem essas relações de convivência (MENDES apud CASTRO; CANÇADO, 2009).

A Psicodinâmica do Trabalho trata, portanto, do estudo das relações de trabalho e das conseqüentes manifestações de prazer e sofrimento. Fundamenta sua discussão sobre como se dá a relação do sujeito trabalhador com a organização. Essa relação tanto pode direcionar para a exploração do trabalhador e ao sofrimento patogênico, como pode também levar a obtenção de prazer e satisfação do trabalhador no ambiente organizacional (MENDES, 2007).

Na organização do trabalho, a busca por maior produtividade é alcançada às custas de grandes esforços dos trabalhadores, no entanto esses esforços, sem um cuidado devido, podem gerar desgaste mental e físico no indivíduo.

A organização do trabalho constitui-se de uma relação socialmente construída, neste sentido a abordagem Psicodinâmica do Trabalho possibilita a compreensão de como os mecanismos utilizados pelas organizações afetam a vida do trabalhador, uma vez que ela define em sua abordagem a organização do trabalho no campo da vivência subjetiva relacionando o sofrimento e prazer no ambiente laboral.

O estudo da Psicodinâmica do Trabalho compreende a organização do trabalho englobando duas conjunturas: uma organização prescrita do trabalho e uma organização real do trabalho.

Por organização prescrita do trabalho define-se as tarefas, prescrições, instruções e procedimentos que são indicados no ambiente de trabalho. Já a organização real do trabalho é a parte invisível ao conhecimento técnico, este é percebido quando é vivenciado na prática trabalhista do sujeito, pois por vezes a organização prescrita do trabalho não estabelece prevenção de incidentes e acidentes, o que pode causar sofrimento ao trabalhador, mesmo diante de sua dedicação (DEJOURS, 2007).

Vale ressaltar a diferença como a organização do trabalho e as condições de trabalho atingem o trabalhador. Enquanto as condições de trabalho tem por mira o corpo, uma vez que envolvem as tarefas e o modo como elas são operacionalizadas, a organização do trabalho já atua no psíquico do sujeito, pois remete-se ao modo como os homens se organizam, às relações interpessoais, seus interesses e desinteresses no ambiente de trabalho (DEJOURS, 2007).

As condições de trabalho incluem os elementos físicos relacionados à atividade laboral, como as características de estrutura, ambiente físico, químico, biológico, de higiene e segurança no trabalho. No ambiente físico, são considerados aspectos de luminosidade, temperatura etc., ou seja, tudo que se refere à estrutura física do ambiente. O ambiente químico inclui itens como poeiras, vapores, gases, etc. No biológico, a presença de vírus, bactérias, fungos. As condições de higiene dizem sobre a limpeza do ambiente, materiais fornecidos, locais insalubres, e, por último, a segurança no trabalho está relacionada a periculosidade, como o bairro de localização da organização e a própria segurança do prédio que funciona a empresa. Todas essas condições também são passíveis de proporcionar sofrimento a vida dos trabalhadores (RODRIGUES; ÁLVARO; RONDINA, 2006).

O trabalho é produto das relações e das ações dos trabalhadores, desse modo, é tanto um lugar de sofrimento quanto de prazer, as vivências de prazer e sofrimento estão correlacionadas com os valores, expectativas e história de vida de cada trabalhador (FIGUEIREDO; ALEVATO, 2013).

O trabalho é um processo dialético: de um lado, o sujeito trabalhador, que dá sentido ao que faz; de outro, as situações de trabalho, ou seja, o trabalho real, as quais impactam sobre as percepções desse trabalhador em relação a todo o contexto de trabalho. Diante dessa dialética, o trabalhador pode ter vivências de prazer e, ou, sofrimento (FREITAS, 2006, p. 104).

O prazer tanto ocorre no individual como também no coletivo e é incitado através da gratificação (CASTRO; CANÇADO; 2009). Portanto, quando as expectativas são atendidas, as sensações de reconhecimento e estímulo são dominantes e podem levar à repetição de comportamentos e atitudes não somente no trabalho, mas também em ambientes fora deste, buscando sempre aquela sensação outrora vivenciada, tornando um círculo. Se é virtuoso ou vicioso vai depender da correlação de dependência e abstenções para garantir novamente aquela sensação.

Já o sofrimento, segundo Anjos (2013), pode acontecer quando há uma discordância entre a relação do trabalhador com a organização do trabalho. Ou seja, quando os interesses produtivos da organização e o desejo do trabalhador estão divergentes. O sofrimento, então, se estabelece quando o progresso desta relação de satisfação é impedida. Na execução de uma tarefa, por exemplo, o trabalhador pode ser confrontado com suas reais competências para responder ou não a ela, podendo, assim, tanto encontrar-se em situação de subutilização de suas competências, quando possui mais capacidades do que a atividade exige ou, do contrário, estar diante de um risco de fracasso no exercício de uma atividade que requer habilidades que não dispõe.

Não só de fatores internos da organização com suas devidas exigências provém o sofrimento do trabalhador, fatores externos como a família e tudo mais que se encontra em seu contexto relacional pode prejudicar sua satisfação, entusiasmo, dedicação ao trabalho e compromisso com ele. Assim, isso acaba possibilitando que as pessoas fiquem indiferentes a sua vida profissional.

O sofrimento também ocorre quando a realidade se distingue da prospecção, idealização e anseio do trabalhador (CASTRO; CANÇADO, 2009). Ante a realidade adversa, o seu interior se desmorona e instaura um caos a ser superado/reajustado, o que dependerá de diversos fatores (auto estima, resiliência, expectativa positiva, dentre outros).

Dejours (2007) destaca dois tipos de sofrimento: o criador e o patológico. Quando todas as possibilidades de defesa foram utilizadas e, mesmo assim, as condições de sofrimento não mudam, ocorre o chamado sofrimento patológico. Por outro lado, o sofrimento criador leva a transformações. Nas palavras de Dejours:

Podemos distinguir dois tipos de sofrimento: o sofrimento criador e o sofrimento patogênico. O último aparece quando todas as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas. Isto é, quando não há nada além de pressões fixas, rígidas, incontornáveis, inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo, ou o sentimento de impotência. Quando foram explorados todos os recursos defensivos, o sofrimento residual, não compensado, continua seu trabalho de solapar e começa a destruir o aparelho mental e o equilíbrio psíquico do sujeito, empurrando-o lentamente ou brutalmente para uma descompensação (mental ou psicossomática) e para a doença. Fala-se então de sofrimento patogênico. (DEJOURS, 2007, p. 137).

No sofrimento criativo há uma resistência do trabalhador a uma desestabilização psíquica, isso é feito por meio de transformações e elaborações de

soluções criativas, inéditas, que tanto podem proteger, como restituir sua saúde. O sofrimento criativo proporciona estratégias defensivas que podem ser coletivas ou individuais, para combater o sofrimento psíquico, ou amenizá-lo (FIGUEIREDO; ALEVATO, 2013).

Dejours (2007) menciona que embora o prazer e o sofrimento sejam vivências subjetivas e particulares de cada um, quando vários trabalhadores unem seus sofrimentos particulares, há uma possibilidade para construir uma estratégia em comum. Portanto, tais estratégias de defesa podem ser individuais ou coletivas. No coletivo, a defesa se sustenta pelo consenso do grupo que compartilha a questão em comum, já a estratégia individual existe mesmo sem a presença de outros, são mobilizações de si mesmo.

As defesas coletivas, com efeito, constituem uma modalidade de adaptação às pressões de uma organização do trabalho que fere homens e mulheres. Poderíamos mostrar como as estratégias coletivas de defesa funcionam também como um sistema de seleção psicológica dos trabalhadores, guardando no seio do coletivo os operadores que trazem sua contribuição à defesa. (DEJOURS, 2007, p.132).

Augusto, Freitas e Mendes (2014) mencionam que as estratégias de defesa tem um caráter ainda mais específico, sendo classificadas em três: de proteção, de adaptação e de exploração. As defesas de proteção remetem-se ao modo de proteger-se do sofrimento advindo do trabalho, a fim de que ele seja evitado, dessa forma, essa defesa pode tornar o trabalhador alheio as causas do sofrimento, o que pode até trazer adoecimento ao trabalhador. Já as defesas de adaptação e de exploração estão arroladas a uma postura de submissão dos trabalhadores, e aos interesses de produção da organização.

Tais defesas de adaptação e exploração estão interligadas, pois uma funciona conseqüentemente à outra. Na estratégia de adaptação, o trabalhador nega o seu sofrimento, e tenta manter-se o máximo produtivo, ao mesmo tempo em que usa a estratégia de permitir a exploração pelo trabalho, a fim de produzir/trabalhar ainda mais. O que acontece, então, é que o trabalhador se submete a comportamentos que lhe são inconscientes, em prol das demandas de produção e ao funcionamento da organização do trabalho (MARIANO; CARREIRA, 2016).

Apesar dos benefícios, as estratégias defensivas também podem ser alienantes para o trabalhador, isso ocorre quando manter as estratégias defensivas funcionam como um objetivo em si mesmo, virando uma espécie de ideologia e

promessa de felicidade, tornando-se uma “defesa da defesa” (DEJOURS, 2007, p. 130).

Segundo Dejours (2006) as estratégias coletivas de defesa trazem coesões coletivas por irem além das atividades laborais, pois também são vivências que possibilitam viver em comum, dar sentido ao trabalho, ao sofrimento. O sentido que cada um dá a seu trabalho é um ato individual ou coletivo, tendo como influência fatores organizacionais, políticos, econômicos, culturais e sociais. Por outro lado, é também uma construção coletiva, que perpassa as individualidades de cada trabalhador, ou seja, são ações coletivas que visam garantir a saúde mental de cada um perante as questões organizacionais (MORAES, 2013).

Quando há um sofrimento eminente das relações de trabalho, este advém dos conflitos do ambiente laboral com o sujeito, que por sua vez, faz uso das estratégias defensivas. Estas são capazes de transformar e até mesmo amenizar a percepção da realidade dos trabalhadores pelo que lhes faz sofrer. O modo de ação dessas estratégias é pela via mental, uma vez que o sujeito não faz uma modificação real da pressão patológica.

No que diz respeito os conflitos laborais, resultado da organização do trabalho como menciona Dejours (1994), há também sofrimento quando os interesses da relação do trabalhador e a organização são diferentes, já que ocorre um acúmulo da carga psíquica do trabalho e o trabalhador não consegue encontrar prazer no seu modo laboral. Dejours (2007) diz que com a sobrecarga psíquica, possivelmente ocorre uma transposição patológica para o corpo.

Diante do sofrimento, para ressignificá-lo, ou lidar com a resolução de alguma situação Dejours usa o conceito de inteligência prática ou astuciosa, a qual é própria das experiências do sujeito. Dejours (2007) menciona que a inteligência prática tem raiz no corpo, nas percepções e na intuição sensível, é a inteligência do corpo, além disso, é também uma inteligência astuciosa na medida em que ultrapassa uma norma estabelecida, mas também para o que é de interesse do trabalhador. A inteligência prática funciona como estratégia de enfrentamento ao que está prescrito no trabalho e pode ser identificada como mecanismo de defesa da estrutura psíquica do sujeito, perante questões que não podem ser resolvidas pela organização, ou que por vezes são limitadas por ela.

A inteligência prática é um importante mecanismo de uso da mobilização subjetiva, usando de recursos de sua inteligência e também de sua personalidade

permite dar uma direção coletiva frente as contradições que surgem na organização do trabalho, desse modo o que ocorre é um afastamento das possibilidades de adoecimento, ou mesmo de fazer uso de estratégias de defesa (AUGUSTO; FREITAS; MENDES; 2014).

Por mobilização subjetiva, segundo Dejours (1999), refere-se ao uso de recursos psicológicos pelo trabalhador, e a utilização desse recurso está associada a dinâmica de reconhecimento do trabalhador, o autor destaca ainda que a mobilização subjetiva não é prescrita, pois é vivenciada na prática laboral e de forma particular por cada sujeito.

A mobilização subjetiva pode também fazer uso da cooperação, que representa uma maneira de agir de um grupo de trabalhadores para ressignificar o trabalho. Dejours (2008) afirma que é através da cooperação que são construídos os vínculos subjetivos, e desse modo, enfrenta-se as dificuldades que se apresentam no exercício do trabalho.

Com a cooperação ocorre uma potencialização da mobilização subjetiva entre os trabalhadores, são feitas regras coletivas intrínsecas ao seu ofício de trabalho, além de regras de convivência entre os pares que compartilham o mesmo ambiente laboral, desse modo são criados vínculos sociais que amenizam as adversidades.

Desta forma, a cooperação implica vínculos sociais maduros ao criar laços sociais afetivos que o resgatem da solidão e do desamparo, exigindo do sujeito adulto renunciar à onipotência e enfrentar a impotência diante das adversidades da organização do trabalho. Assim, a cooperação se apresenta como um dispositivo político de fortalecimento da vulnerabilidade individual diante das restrições do trabalho e de suas perversidades (MAGNUS; MERLO, 2015, p. 5).

Devemos destacar também que para que o processo de construção da cooperação entre os trabalhadores se dê de forma efetiva, devem ser ultrapassadas algumas barreiras de relação, estabelecer confiança, desfazer-se das contradições existentes, dar unidade as deliberações a serem tomadas, e dar formação a um consentimento entre o grupo (MAGNUS; MERLO, 2015).

Outra importante contribuição é o reconhecimento, uma recompensa simbólica que é atribuída diante das contribuições realizadas na organização do trabalho (MACÊDO; BUENO, 2012). O reconhecimento é essencial para dar sentido ao trabalho que é realizado, funciona como um escape de compensação mediante situações de insegurança, desânimo, dúvidas no exercício laboral etc. pois o trabalhador vê sua contribuição reconhecida na organização do trabalho. Tal

reconhecimento possibilita gerar então sentimentos de valor, que contribuem na formação de identidade do sujeito (CASTRO; CANÇADO, 2009).

Já mediante a falta de reconhecimento, há uma potencialização do sofrimento do trabalhador, pois todo o seu investimento nas atividades laborais não ganham significado e se tornam frustrantes para o sujeito, o que pode acarretar danos a sua saúde mental (CASTRO; CANÇADO, 2009).

Vale frisar neste momento, a diferença entre a estratégia de defesa e a mobilização subjetiva para o trabalhador. Na estratégia de defesa há uma minimização do sofrimento, mas não sua ressignificação, pois o sentido está apenas na proteção. Já a mobilização subjetiva tem como resultado uma mudança real na situação de sofrimento no trabalho, ou redução da mesma, pois implica transformação na organização do trabalho (BARROS; MENDES, 2003).

O prazer e sofrimento no trabalho são definidos como um princípio mobilizador da dinâmica do contexto de trabalho, sendo esse conceito central para a Psicodinâmica do Trabalho. As relações no trabalho proporcionam à subjetividade do trabalhador uma mobilização que o faz ressignificar seu sofrimento ou mesmo evitá-lo. (MENDES; DUARTE, 2013).

A compreensão dos aspectos de prazer e sofrimento acima mencionados se dá pela análise da fala e da escuta dos trabalhadores, é nesse momento que os diversos posicionamentos de valores, opiniões divergentes são expressados. Segundo Roik e Pilatti (2009) o processo de escuta e interpretação da fala do trabalhador traz à tona as relações que permeiam as organizações e dá visibilidade ao que aparentemente está oculto. Além disso, à medida que o trabalhador fala é possível que ele reflita e perceba a realidade que o cerca e apreenda a dinâmica que envolve a sua relação de prazer e sofrimento na organização.

O sofrimento como parte da condição humana opera como um mobilizador dos investimentos para transformação da realidade. Isso implica que a psicodinâmica do trabalho é uma abordagem para além da teoria e da pesquisa sendo também um modo de ação na organização do trabalho. Desvelar o sofrimento pela fala permite resgatar a capacidade de pensar sobre o trabalho, é um modo de desalienação bem como uma possibilidade de apropriação e dominação do trabalho pelos trabalhadores, sendo esse aspecto fundamental para dar início à construção do coletivo com base na cooperação e nas mudanças da organização do trabalho. (MENDES; DUARTE, 2013, p. 32).

O processo de escuta e fala do trabalhador compete ao que se chama de clínica do trabalho que busca desenvolver o campo da saúde mental, pois é

justamente pela fala que as vivências no trabalho podem ser acessadas. Vale mencionar que a Psicodinâmica do Trabalho é considerada uma clínica que não se pauta em cura, mas que visa intervir em situações concretas que aparecem no trabalho, assim como de compreender os processos psíquicos envolvidos (MACÊDO; BUENO; 2012).

Entende-se por clínica do trabalho, uma forma de promover autonomia, criação e negociação do trabalhador, tanto com seus pares, como sua relação consigo mesmo. A partir dessa promoção são fomentadas construções de estratégias que melhor respondam suas vivências de prazer e que possibilitem ressignificar o sofrimento que possa estar presente (MAGNUS; MERLO, 2015).

A PDT [Psicodinâmica do Trabalho] pode ser considerada uma clínica do trabalho, pois “investiga” o sujeito em sua situação real e concede um espaço privilegiado para a fala do trabalhador sobre o seu sofrimento no trabalho, levando em conta uma perspectiva mais ontológica do que patológica (MUNIZ, NASCIMENTO, 2015. p.38).

O que se percebe é que o interesse da clínica psicodinâmica é de buscar transformações no ambiente laboral, sendo esse seu objeto na clínica do trabalho, dispor-se a apreender o trabalho dos sujeitos como um aspecto psíquico importantíssimo para o indivíduo (MACÊDO; BUENO; 2012). Deste modo, a fala permite a possibilidade de (re)construções de processos de subjetivação e do coletivo no qual o trabalhador pode mobilizar-se em prol de transformações na organização do trabalho (MENDES, 2007).

Percebemos assim que uma das principais pautas no estudo da Psicodinâmica do Trabalho consiste em evitar que o sofrimento seja transformado em adoecimento, e que o sofrimento possa representar um meio do sujeito ressignificar seu trabalho, através de suas mobilizações.

Concluimos compreendendo que o bem estar do trabalhador predispõe de um livre funcionamento, articulado à atividade que é executada em seu trabalho. O prazer do trabalhador resulta da possibilidade de descarga de energia psíquica. É provável, portanto, que a ausência dessa possibilidade impacte diretamente os resultados da organização do trabalho.

#### **4 PRAZER E SOFRIMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO: um recorte das pesquisas maranhenses**

O presente capítulo apresenta os resultados de algumas pesquisas de campo realizadas nos cursos de graduação de Psicologia e na pós-graduação (Mestrado) do departamento de Psicologia da UFMA, buscando estabelecer uma relação entre os dados evidenciados com os aspectos trabalhados pela Psicodinâmica do Trabalho.

O estudo se concentrou em explicar a relação de prazer e sofrimento no trabalho a partir de variados sujeitos de pesquisa. A relevância dessa pesquisa nesses moldes, possibilita gerar conhecimento e dados sobre a Psicodinâmica do Trabalho, além de reflexões acerca de quais fatores mais direcionam os sujeitos para o prazer ou sofrimento dentro de uma organização, assim como das estratégias de mobilização dos trabalhadores para ressignificar o sofrimento.

A amostra desta revisão bibliográfica abrangeu estudos efetivados entre os anos de 2011 e 2016, os quais tiveram como sujeitos de pesquisa: professores-pesquisadores das Ciências Tecnológicas e Ciências Sociais da Universidade Federal do Maranhão; agricultores familiares moradores da zona rural do município de São Luís; professores substitutos da Universidade Federal do Maranhão (UFMA); participantes do Projeto Readaptar da Universidade Federal do Maranhão; professores lotados no Instituto Federal do Maranhão (IFMA/Alcântara); operadores de telemarketing de um Call Center de São Luís do Maranhão; professores do ensino médio de uma instituição estadual sediada em São Luís/MA, funcionários de empresas de médio e grande porte da cidade de São Luís (MA) e Analistas Administrativos da Justiça Eleitoral do Maranhão. A síntese dos trabalhos da amostra pode ser visualizada no quadro a seguir:

**Quadro 1 – Pesquisas de campo analisadas**

<b>Título</b>	<b>Participantes</b>	<b>Autor</b>	<b>Ano</b>
O TRABALHO DOS ANALISTAS JUDICIÁRIOS NO TRE/MA: análise do impacto do trabalho na subjetividade e nas condições de saúde	Analistas Administrativos da Justiça Eleitoral do Maranhão	Luiz Gustavo Carvalho Assis	2016
“Quando o homem não planta, a cidade não janta”: um estudo acerca dos aspectos subjetivos presentes na dinâmica laboral do agricultor familiar.	Agricultores familiares moradores da zona rural do município de São Luís.	Samiris Costa da Silva	2016
Modo de Gestão da Excelência: possíveis impactos sobre o prazer e sofrimento no trabalho	Funcionários de empresas de médio e grande porte da cidade de São Luís (MA)	Raíssa Nayara Mota Pereira	2016
O trabalho de professores do ensino médio em uma instituição educacional pública em São Luís: entre as vivências de prazer e sofrimento	Professores do ensino médio de uma instituição estadual sediada em São Luís/MA	Mariana Monteiro da Silva	2016
Prazer e sofrimento no mundo do trabalho do Call Center.	Operadores de telemarketing do Call Center de São Luís do Maranhão	Higor Ribeiro Pinho	2015
Entre travessias: a saúde do docente que trabalha num campus do interior no IFMA	Professores lotados no Instituto Federal do Maranhão (IFMA/	Valeria Maria Lima Cardoso	2015

	Alcântara)		
“Quando eu ouço trabalho, dá cansaço, mas ao mesmo tempo, prazer”: a dinâmica prazer e sofrimento no trabalho dos professores substitutos da Universidade Federal do Maranhão	Professores substitutos da Universidade Federal do Maranhão (UFMA)	Alessandra Cristine Filgueiras Rates	2015
As repercussões do adoecimento na subjetividade de servidores em readaptação funcional de uma universidade federal de ensino superior	Participantes do Projeto Readaptar da Universidade Federal do Maranhão	Ana Flavia Moniz Costa	2015
Trabalho docente na expansão da educação superior: um estudo da relação prazer/sofrimento no trabalho de professores-pesquisadores das ciências tecnológicas e das ciências sociais	Professores-pesquisadores das Ciências Tecnológicas e Ciências Sociais da Universidade Federal do Maranhão	Juliana Souza Leite	2011

**Fonte:** Elaborado pela autora

Os resultados das pesquisas apontam o trabalho como uma condição essencial para a criação da identidade do homem. No entanto, as atuais formas de organização e gestão do trabalho vêm ocasionando o adoecimento e por vezes também a alienação do trabalhador. Os moldes capitalistas em atuação apresentam mecanismos de poder que vem disfarçado através dos discursos de participação em busca do comprometimento e submissão do trabalhador aos ideais do capital. O reflexo desses moldes capitalistas de organização se reproduz em diferentes esferas

do trabalho como pode ser visto nos resultados das pesquisas onde os sujeitos geralmente relatam situações semelhantes envolvendo prazer e sofrimento no ambiente de trabalho.

Ressalta-se que as pesquisas aqui trabalhadas não contemplam todas as monografias realizadas no tempo delimitado para a análise das pesquisas de campo pelos discentes da Universidade, devendo-se a isso o fato de que algumas monografias terem sido extraviadas do acervo da coordenação do curso de Psicologia da UFMA. Dessa forma, a revisão bibliográfica foi realizada com o que se tem disponível no acervo, considerando o tempo de amostragem. Quanto às dissertações, todas as que foram disponibilizadas no período de tempo demarcado na amostra e no cronograma de coleta de dados foram utilizadas na análise.

A análise dos principais resultados obtidos nas pesquisas foi dividida em três categorias, sendo elas: fatores de prazer na relação de trabalho, fatores de sofrimento na relação de trabalho e mobilização subjetiva e estratégias de defesas dos trabalhadores na relação com o trabalho.

#### **4.1 Fatores de prazer na relação de trabalho**

O prazer se apresenta nas particularidades da organização do trabalho, como também é próprio das peculiaridades subjetivas do trabalhador, desse modo optamos por dividir o prazer na relação de trabalho em três eixos fundamentais: sentido do trabalho, organização do trabalho e reconhecimento do trabalho.

##### **4.1.1 O sentido do trabalho**

O prazer nesse eixo foi relacionado à questão da identidade do trabalhador, que vê no trabalho uma fonte de realização pessoal, onde o sujeito sente orgulho de sua profissão, muitas vezes decorrente do fato de poder ajudar outras pessoas contribuindo assim para o desenvolvimento da sociedade.

Em sua pesquisa sobre o trabalho dos professores, Silva (M., 2016) descreve discursos elencados em torno da valorização, da necessidade que o trabalhador tem do reconhecimento de si, dos alunos, dos pares e também da sociedade. A relação com outros trabalhadores traz embutido um anseio pela legitimação da importância da sua atividade laboral, a qual favorece sua identidade. Perceber o pouco

reconhecimento social dispensado aos profissionais docentes ajuda a compreender as fendas que surgem na identidade profissional e social.

Eu sou feliz, eu vejo que eu tenho muito mais a colaborar, então é a sede de estar sempre ensinando, de motivar, quando vejo um aluno que pega o que foi dito em sala de aula e pesquisa em casa, isso pra mim é renovador, é prazeroso. [...] Eu já passei pela fase de acordar pensando: lá vou eu! Isso acontece quando a gente ainda não tem a maturidade profissional, então a gente vai muito assim, pela obrigação. Mas quando você vai entendendo a profundidade e a importância, quando você vai tendo prazer naquilo que você faz, e isso vem com a caminhada, se torna diferente; o fato de eu gostar de geografia foi o meu ponto motivador. Agora eu me sinto bem, a caminhada veio com os amigos que eu tive, com os parceiros, com as orientações pedagógicas [...] Então tudo isso, os professores motivadores [...] Então para mim, é prazeroso demais, eu venho motivada, mas quando você está com uma sobrecarga, com a carga horária muito grande, por exemplo, que você não consegue conciliar com a família, se torna muito difícil. (ENTREVISTADO. SILVA, M., 2016, p. 41).

Para Costa (2015), a identidade do trabalhador é de extrema importância na vida dos sujeitos, pelo seu valor moral de pertencer à condição de trabalhador. Ao sermos questionados acerca de nossa identidade costumamos evocar nosso nome e a identidade profissional que nos define. Essa afirmação advém da análise dos depoimentos de professores e técnicos entrevistados por ela:

Trabalho é algo indispensável na vida de todo ser humano, porque traz o sustento também necessário na construção da dignidade, da identidade, enquanto cidadão e no meu entendimento deve ser também fonte de prazer diário (ENTREVISTADO. COSTA, 2015, p. 46).

Trabalho é uma possibilidade de sustento familiar e é servir de utilidade para mim como pessoa né e servir pra outras pessoas também que estão ao meu redor (ENTREVISTADO. COSTA, 2015, p. 46).

Eu adoro trabalhar! O que é o trabalho para mim, aquela coisa assim do poder fazer [...] é estar voltada naquele momento especial para a atividade, no caso que eu sou professor, é me sentir, entendeu, assim, fazendo (ENTREVISTADO. COSTA, 2015, p. 47).

Uma entrevista realizada por Pinho (2015) com operadores de telemarketing ilustra ideia semelhante à afirmação da autora supracitada:

É muito bom ao final de cada ligação o cliente agradecer, ter gratidão por aquele serviço que tu prestou. Isso é, olhando por esse ponto é uma coisa prazerosa a ação de ajudar outras pessoas. Muitas vezes os clientes já chegam muito irritados com algum tipo de problema e querem uma solução de forma imediata e tu conseguir proporcionar essa solução no primeiro momento, ele poder agradecer da forma mais simples, como um simples obrigado já é uma forma muito prazerosa (ENTREVISTADO. PINHO, 2015, p. 39).

Para compreender as relações subjetivas que o trabalhador estabelece com seu trabalho, é fundamental considerar para além da inserção deste indivíduo em um contexto social, econômico, cultural e político, o que o trabalhador fala a respeito

de seu trabalho e que lugar lhe atribui (SILVA, S., 2016). Em uma análise sobre as relações subjetivas do trabalhador com sua prática laboral na agricultura familiar, Silva (S., 2016) identificou que esses sujeitos veem seu trabalho como algo importante e/ou motivo de orgulho, principalmente porque é a partir dele que os alimentos chegam à mesa da população. Um dos entrevistados declara:

Pra mim, é um motivo de orgulho, primeiro, porque eu vejo tão importante porque além de eu ser um agricultor familiar eu sou responsável por levar alimentação a várias mesas do nosso Brasil, então pra mim eu sou agricultor com orgulho, defendo, não tenho vergonha de dizer em local nenhum porque eu me sinto um privilégio e um dom de Deus em produzir alimentos pra quem realmente necessita. Isso é ser, pra mim, agricultor familiar (ENTREVISTADO. SILVA, S., 2016, p. 58).

A identidade do sujeito está em uma dinâmica de construção, sendo influenciada pela pluralidade de ambientes e relações sociais, dentre as quais as laborais, demandando-lhe adaptações diversas seja no seu fazer, seja no conviver com os pares. Em sua pesquisa com os professores substitutos, Rates (2015) pontua que esta categoria profissional vai construindo e reconstruindo sua identidade, a partir do seu saber-fazer e nas interações entre colegas de trabalho e alunos. Em sua obra que aborda a dinâmica de prazer e sofrimento destes professores, a autora constata que a identidade profissional e o sentido do trabalho trazem a sensação de bem-estar à medida que os professores conseguem perceber a sua importância à formação dos alunos:

Os alunos normalmente falam isso: 'Professora, a gente gosta de professor substituto porque ele está mais preocupado em dar aula pra gente do que com as brigas de departamento'. (ENTREVISTADO. RATES, 2015 p. 103).

Ao mesmo tempo também é bom quando você percebe que alguns trabalhos que você propõe, superam as suas próprias expectativas, como é o caso de alguns trabalhos que eu passei agora para os alunos numa cadeira que eu peguei pela primeira vez. Eles estão experimentando na escola [...] Aí no dia da culminância, eu fui pra ver, acompanhar. Aí os alunos... lotado, a sala lotada, a outra turma querendo ver os vídeos. Aí eles convidaram a diretora da escola, o coordenador. E eu estava lá. Na hora que eu cheguei lá, eu fui para ver meus alunos, a execução do trabalho, como estava no meu planejamento. Mas eles já me transformaram em avaliador do trabalho para julgar qual era o melhor vídeo, a melhor equipe recebeu um prêmio e a diretora ficou orgulhosa e os alunos também ficaram maravilhados. E aí, ou seja, esses são os momentos que a gente se sente mais satisfeito [...]. (ENTREVISTADO. RATES, 2015, p. 104).

Da mesma forma, nos estudos de Leite (2011), foram percebidos relatos de entrevistados que trazem aspectos sobre o sentido do trabalho para os professores-pesquisadores. Encontrou-se evidências dessa ordem quando alguns de seus

entrevistados definiram o trabalho como uma atividade prazerosa e gratificante, tendo em vista que o seu trabalho é fundamental para a vida de outras pessoas:

Trabalho para mim é uma coisa prazerosa. Ao contrário do que se poderia pensar, é uma coisa maravilhosa receber pelo que eu faço... Então para mim até diria que é um divertimento, uma diversão. (ENTREVISTADO. LEITE, 2011, p. 33).

Assis (2016) também traz em seu estudo com servidores públicos do TRE a questão da importância de seu trabalho para outros como algo que gera valor e sentido para o trabalhador, é a possibilidade de seu exercício laboral ter um fim social importante, gerar condições de prazer e motivação.

No TRE eu ia trabalhar... Mesmo eu saindo da minha casa em Teresina pro interior do Maranhão, eu ia motivado. Eu ia motivado. Porque eu gostava do que tava fazendo, entendeu? A utilidade daquele serviço era importante, não só pra mim, mas pras pessoas que tavam ao meu redor. Então, há uma motivação naquilo ali (ENTREVISTADO, ASSIS, 2016, p. 127).

Hoje, assim, quando eu comecei a identificar até o fim social que eu exercia no TRE, isso que mais... mais me envolvia, o que eu fazia no TRE[...] E no TRE, eu comecei a me envolver muito também pelo, pelo saber que estava ajudando muita gente. Ah, você fala: "Ajudando politicamente?" Não. Ajudando as pessoas, porque sei que o título vai pra outra função social, para os auxílios deles; é.... trabalhar com esse público tão carente me dava satisfação, ao mesmo tempo tristeza por ver a situação que eles viviam me dava muita satisfação para eu poder ajudar eles. Assim, eu amo trabalhar! Não só pelo dinheiro. [...]Hoje, no tribunal é um pouco diferente. Na época de zona... a gente tinha a função social mesmo. A necessidade do povo... A política vinculou muito Título Eleitoral na função Eleitoral, sabe? A gente vinculou muito as ações sociais, né, as necessidades das pessoas. Então... todo mundo tem que ter título até pra fazer uma/um auxílio... qualquer auxílio desse tem que ter título. [...] E... esse fim social, que me... que me... me faz ficar apaixonada de fazer com lisura, fazer uma eleição sabendo que eu fiz uma eleição com lisura, para as pessoas, é um combustível pra mim. Essa vontade de fazer diferente, essa vontade de ser acreditada, de fazer uma coisa diferente. Eu no interior, eu viajava, eu ia pros interiores tirar título; já tirei título debaixo de cajueiro, o prazer de ajudar a população, dentro de trator, fiz tudo porque eu tinha prazer de atender a população mais carente mesmo (ENTREVISTADO, ASSIS, 2016, p. 127).

Podemos então perceber que neste item, a identidade do trabalhador também é construída quando o exercício laboral é tido como uma fonte de realização pessoal, além de reconhecimento dos pares diante de suas práticas, que dá sentido ao seu trabalho. O senso de utilidade que os trabalhadores têm diante de suas práticas funciona como um indicativo de prazer, isso se deve ao fato de fazer contribuições técnicas, pois seu trabalho gera um valor de serviço para quem o recebe, dadas as contribuições sociais.

#### 4.1.2 Organização do trabalho

Como já foi discutido, a organização do trabalho é compreendida como fonte de prazer na medida em que esta possibilita relações sócio profissionais positivas permitindo a colaboração entre os pares e autonomia para o trabalhador desenvolver suas atividades.

Na organização, os níveis hierárquicos permitem uma divisão de trabalho equitativa, quando é oferecida ao trabalhador infraestrutura adequada para o desenvolvimento de suas atividades e quando existe possibilidade de desenvolvimento pessoal e ainda quando existe uma remuneração justa.

Os valores que uma empresa possui, alinhados com os do sujeito também promovem prazer ao trabalhador à medida que esses estão correlacionados com os valores da identidade do indivíduo, desse modo o trabalhador vê a organização como uma oportunidade de crescer, e de fazer o que gosta segundo aquilo que faz sentido para si, como se pode observar nos trechos das entrevistas abaixo:

A qualidade da empresa, a grandeza e os valores dela... A empresa tem valores que são muito parecidos com os valores que eu tenho como profissional, que eu almejo como profissional. Ela dá possibilidade de ascensão, ela reconhece, tem programas de desenvolvimento, programas de rotatividade, de aumento de cursos, de estudos, de feedback muito bom, e tem um plano de cargos e salários muito bom, acho que até acima da média. Então não adiantava eu querer um emprego com salário alto em uma empresa que não tinha os valores que a minha empresa tinha, apesar do salário ainda não ser aquilo que era conivente com o que eu fazia. Mas eu sabia que, como a empresa tinha todos esses valores, mais cedo ou mais tarde, eles iriam acabar vindo pra mim. (ENTREVISTADO. PEREIRA, 2016, p. 47)

Acho que pelos valores da empresa aliado aos valores que eu tenho na minha vida pessoal é algo que me faz querer continuar dentro dessa empresa e dentro das perspectivas de crescimento de carreira que é algo que também é pregado pela empresa e que se eu ver o meu histórico profissional eu acho que eu cresci profissionalmente dentro dessa empresa, desde o nível de estagiário até o nível que eu tô hoje, que é um nível de gestão. Então eu acho que nesse período, se formos contar quatro anos, é um período curto que eu já passei por um crescimento profissional bastante relevante. Então é isso que me motiva a viver o que eu vivo hoje e querer continuar. (ENTREVISTADO. PEREIRA, 2016, p. 47).

[...] o valor que a empresa dá aos funcionários, acaba que os funcionários vestem a camisa da empresa de fato. Então dentro de uma filosofia que a gente chama de filosofia "X", todo mundo se sente "[natural de X]". "[natural de X]" a gente chama aquele que vive os valores da companhia e sempre se sentem responsáveis por tudo que acontece dentro dela. Então nessa linha, acho que fato, todos, ou pelo menos a maioria e o meu caso também, a gente se sente responsável por tudo que acontece na companhia e entende que ela tá lá fruto de pessoas como nós que fazemos ela acontecer. (ENTREVISTADO. PEREIRA, 2016, p. 44).

A relação entre os resultados do trabalhador e os resultados da empresa também proporciona prazer, nesse sentido, há uma motivação por parte do trabalhador, relacionando seu desempenho com o do negócio (PEREIRA, 2016), conforme vemos com o entrevistado abaixo, no qual os resultados da empresa ficam diretamente relacionados às suas expectativas pessoais.

É como se fosse minha casa, é como se fosse minha empresa mesmo entendeu? Eu tô o tempo todo ligado pra saber se a empresa tá indo bem. Eu todo dia vejo quanto tá o preço do [...] porque é o nosso principal produto. Se cai, eu fico angustiado: "Gente, meu Deus, tá ruim! [...] eu vou ter que fazer alguma coisa aqui no chão pra diminuir o custo pra gente poder tentar ser competitivo e quando o preço do [...] sobe, eu fico feliz também porque... Não porque o cliente vai pagar mais caro, é que a gente vai ter um retorno [...] E é isso, eu fico feliz né, acompanho e sempre dou o máximo de mim pra influenciar que isso seja alcançado. (ENTREVISTADO. PEREIRA, 2016, p. 44).

O alinhamento de resultados na conjuntura da agricultura familiar tem uma dinâmica própria, pois existe uma organização da família (ou de alguns de seus membros) para a execução das atividades. Conforme pode ser percebido no estudo de Silva (S., 2016), nesse ambiente não há uma separação entre gestão e realização do trabalho, o empenho do trabalhador e o fruto da organização já é dado como correlacionado. Essa flexibilidade na organização pode ser considerada como uma fonte de prazer, tendo em vista que não existe uma estrutura hierárquica, o trabalhador tem própria autonomia para desenvolver suas atividades. Isso fica evidente na entrevista onde um agricultor diz:

Eu não tenho patrão, mas a minha atividade é o meu patrão. Você é empregado, quem chama atenção é o seu patrão né, lhe chama atenção, e no meu caso e no caso de muitas pessoas aqui que moram aqui, que vivem da agricultura, o que chama a atenção dele é a atividade dele. (ENTREVISTADO, SILVA, S., 2016, p. 67).

Um outro elemento que se torna fonte de prazer para os trabalhadores são as relações interpessoais no ambiente organizacional. Podemos observar isto nas relações socioprofissionais entre os operadores de telemarketing, estas que são vistas por Pinho (2015) como uma vivência prazerosa uma vez que os entrevistados apontam-nas de forma positiva. Os depoimentos a seguir demonstram tal afirmação:

Essa área de telemarketing ela faz com que tu crie muitas amizades, tu conhece uma grande variedade de pessoas, tu começa a criar vínculos com essas pessoas e firmar amizade. É uma coisa prazerosa dessa profissão. (ENTREVISTADO. PINHO, 2015, p. 49).

A parte de se reunir com a equipe. A parte boa de lá são as amizades, que a gente conhece muita gente e só pessoas bem legais. (ENTREVISTADO. PINHO, 2015, p. 49).

Os relacionamentos que a gente acaba construindo, porque como pra maioria das pessoas que trabalham lá é aversivo trabalhar em call center, então as pessoas acabam sendo muito solidárias umas com as outras. Isso era prazeroso pra mim, as amizades que a gente acaba desenvolvendo, os relacionamentos que a gente constrói com pessoas que estão no mesmo barco que a gente. (ENTREVISTADO. PINHO, 2015, p. 50).

Na pesquisa realizada por Rates (2015), seus entrevistados destacaram o relacionamento com a chefia como um elemento que auxilia na potencialização do prazer no seu trabalho:

Eu tenho visto que os chefes de departamento, os coordenadores são aquelas pessoas que querem trabalhar. E, muitas vezes, os professores do departamento são aqueles que não estão a fim. Estão aqui, estão na inércia, estão na zoninha de conforto. Dão uma aula por período, pra eles tá tudo bem e os professores têm dificuldade, na verdade estão sendo muito cobrados. Os coordenadores estão sendo muito cobrados. Agora tem sistema eletrônico, de você botar a carga horária. Então, eles tentam dizer assim pro colega poxa, vai dar tua aula senão não vou poder botar no sistema. Os coordenadores têm cobrado bastante. Então, a gente tá sendo muito bem aceito, flexibilizando coisas, dando aulas além do nosso departamento. Eu acho que tá indo bem, nesse sentido. (ENTREVISTADO. RATES, 2015, p. 110).

[...] o chefe aqui de departamento, ele é o cara do diálogo. Ele não é aquela pessoa que chega aqui e fala vai ser assim, assim e assim. Normalmente, a gente é consultado [...] Aqui eu me sinto respeitada pelo chefe de departamento. Então, assim ele não fala assim você vai dar a disciplina, ele fala assim olha nós estamos com essas disciplinas, nós queríamos saber se [...] sempre tem uma abertura. E quando aconteceu o problema do estágio, eu tive bastante abertura de chegar pra ele e de pedir pra sair do estágio e resolver a situação de outra forma e ele encontrou essa disciplina pra mim. Acabou remanejando as disciplinas. (ENTREVISTADO. RATES, 2015, p. 109).

Neste item, podemos concluir que os aspectos que potencializam o prazer na organização do trabalho estão essencialmente relacionados às relações interpessoais e profissionais na organização, deste modo, o que vemos é que um ambiente de relações amistosas nas quais um trabalhador pode contar com a colaboração de seus pares que torna a vivência laboral prazerosa.

Compreendemos neste componente também que o alinhamento dos valores organizacionais é um importante mecanismo de prazer. Considerando que o ambiente laboral é o espaço de maior parte da vida do sujeito, estar diariamente em um espaço que lhe promova equilibrar os valores da organização com os seus, sem dúvida lhe gera mais prazer.

#### 4.1.3 Reconhecimento no trabalho

O reconhecimento foi visto como fonte de vivências prazerosas sendo gerado pela conquista de resultados, relações socioprofissionais positivas no ambiente de trabalho, reconhecimento dos pares e de si mesmo. Além disso, o reconhecimento de suas atividades laborais leva a construção do sujeito no campo social.

Dejours (2005) atenta para o fato de que o reconhecimento do trabalho diz respeito a sua atividade laboral, ou seja, o que deve ser avaliado é o trabalho, a atividade desempenhada, não a pessoa especificamente.

De acordo com Costa (2015), o sentido atribuído ao trabalho vai depender também da história de vida do trabalhador, da sua história pessoal de constituição de sujeito e da sua relação com os modos de produção, seu investimento pessoal na atividade e, principalmente, da dinâmica do processo de reconhecimento do seu trabalho pelo outro. Durante sua pesquisa com professores readaptados no mercado de trabalho, fica evidente o prazer proporcionado pelo reconhecimento social de seu valor, de sua produção validada pelo olhar do outro. Um dos entrevistados cita em seu depoimento:

Era a visão dos outros, minha, os outros me viam como aquele que produzia, que dava conta, que ia pra sala de aula, principalmente a questão da sala de aula, que tinha as alunas, eu levava aluna pra Itapecuru, eu levava aluna nas empresas, foi nesse momento, eu dava disciplina, e eu não ficava só na sala de aula, por isso que eu gostava (ENTREVISTADO. COSTA, 2015, p.32).

Essa autora ainda afirma que ter o trabalho reconhecido significa, para o sujeito, uma importante referência de quem ele é, da sua subjetividade de trabalhador, validada pelo outro. Pois, desse modo, o trabalhador pode se ver através do olhar do outro, constituindo sua identidade. A subjetividade do trabalhador, dessa forma, sai enaltecida pela valorização que o outro dá ao seu trabalho. O prazer pelo reconhecimento do trabalho fica evidente no depoimento de um dos seus entrevistados:

Aí um dia uma colega me apresentou pra turma dela, ela não me conheceu (antes do adoecimento), ela disse 'olha gente, esse aqui é o professor', gente fina demais, 'deixa eu dizer pra vocês, ele é maravilhoso, ele não está em sala de aula, mas' [...] ela me fez tanto elogio, que me deu vontade de chorar do jeito que ela falava com encantamento comigo e nenhum outro colega tinha falado antes como ela tinha falado de mim, com esse encantamento todo. (ENTREVISTADO. COSTA, 2015, p. 84).

Assis (2016) menciona que a dinâmica de reconhecimento nas zonas eleitorais é relativa a “gratidão e à ajuda”, quando os trabalhadores percebem que de alguma forma contribuíram com o cliente, quando veem alguém chegar com uma demanda e o trabalhador poder responder positivamente sobre isso:

Me motiva, quando eu vejo uma pessoa, eu consegui resolver o problema de uma pessoa que vem aqui desesperada, meu deus, “porque o CPF tá cancelado e não consegui tirar dinheiro no banco e a aposentadoria dela tá não sei o quê... Ou então quando você, quando eu consigo 100% da transmissão da eleição. Nossa Senhora! Dá aquela coisa assim, sabe, “minha missão cumprida”. Aquela coisa assim “A eleição aconteceu”, missão cumprida, isso dá uma motivação, um gás pra gente. Ou então quando chega uma pessoa, “olha, vocês trabalham muito bem, muito obrigado pelo atendimento”. Como eu já fui parada até na rua, no supermercado pra elogiar uma entrevista que eu dei que explicou uma situação que a pessoa não estava entendendo. Ou porque alguém, o filho de não sei quem que é atendido aqui e a pessoa me viu na rua. Olha, porque me indicaram que você é a chefe... [...] A minha maior alegria era ter o reconhecimento do juiz com quem eu trabalhava na época, de me parabenizar pelo serviço no Posto de Atendimento, do desembargador presidente que falou que ouviu falar bem do Posto de Atendimento até lá em Brasília e de outras pessoas que diziam que era o melhor posto, que gostavam de ser atendidos lá. Pra mim isso era um reconhecimento. Que medalha, que não sei o que. Ou então de eu dizer assim, de eu chegar lá no tribunal “eu tô precisando disso”, de eu ser atendida. Isso pra mim é que é reconhecimento, sabe. E é isso que me motiva (ENTREVISTADO, ASSIS, 2016, p. 130).

Silva (S., 2016), em sua pesquisa com agricultores, evidencia que o prazer ocorre de forma peculiar a essa atividade laboral, pois está ligado aos processos de produção, colheita e venda. No entanto, esses processos geram prazer apenas se estiverem associados ao reconhecimento de sua família, órgãos superiores e os clientes. A autora obteve os seguintes relatos:

O que a gente mais gosta é de sentir o sabor na hora de você colher [...], na hora de ir ao mercado e ter a garantia que você tem [...] um produto de qualidade, [...] eu gosto sempre de tá trabalhando no processo seletivo (ENTREVISTADO. SILVA, S., 2016, p.73).

Eu gosto de [...] estar junto com aquilo que eu trabalho, com a planta. Eu [...] gosto e admiro uma planta muito bem viçosa [...], isso pra mim eu me sinto bem e também na produção quando eu faço um planejamento pra uma planta e quando ela me dá o retorno que eu queria. Isso é muito bom, muito satisfatório (ENTREVISTADO. SILVA, S., 2016, p.73).

[...] a gente gosta também porque sempre eles elogiam muito que a gente tem o cuidado com a qualidade [...] e a gente recebe muito elogio assim pelos órgãos, até mesmo onde a gente fornece os alimentos, aí é muito gratificante [...], a gente gosta de saber que tão gostando do produto que a gente planta (ENTREVISTADO. SILVA, S., 2016, p.74).

Também para Rates (2015), o reconhecimento no trabalho, de modo geral, expressa o sentimento de valorização, de sua importância, do quanto é significativo

para a organização e para a sociedade, aliado ao sentimento de aceitação e admiração, de possuir liberdade para demonstrar sua individualidade, de modo a pensar, organizar e falar sobre o próprio trabalho. A autora identificou em seu trabalho que o reconhecimento por utilidade gerava situações prazerosas aos professores contemplados em sua pesquisa:

Mês passado eu já fui até convidada pra ser nome de turma. A minha primeira turma. Então, eu fiquei extremamente emocionada. Muito feliz mesmo, porque é a sensação de dever cumprido. Estar fazendo bem feito o que eu escolhi pra fazer. Meus alunos disseram que foi unanimidade a escolha do seu nome pra nome de turma. Então, fico muito feliz [...]. Então, assim, hoje eles falam professora a gente aprendeu tudo. A gente foi pro estágio, a gente viu que apesar da senhora ter feito tudo que fez. Graças a Deus! Porque a gente tem a base e a gente não passa dificuldade em lugar nenhum (ENTREVISTADO. RATES, 2015, p. 104).

Segundo essa mesma autora, quando o envolvimento é constituído na relação professor substituto-aluno, observam-se relações afetuosas, com o reconhecimento pelos alunos da importância do trabalho do professor substituto na sua formação, mesmo tendo uma passagem breve pela academia, afetando, com certeza, tanto a identidade, quanto sua percepção de realização.

Cardoso (2015) identifica que a dinâmica do reconhecimento é essencial para a ressignificação do sofrimento, para o prazer e saúde dos professores, portanto o trabalho é fundamental como estruturante psíquico. O prazer no trabalho através do reconhecimento é descrito a partir das seguintes situações:

[...] É gratificante observar que ainda existem alunos interessados em aprender, e, que os resultados são positivos ao longo do ano, e que se observa na face desses alunos a alegria de poder superar uma etapa, de passar por um teste, que não é oferecido pelo instituto, mas por outra instituição, e eles alegam que o resultado positivo seja também parte dos conhecimentos absorvidos na instituição, pelos professores. É gratificante quando eles vêm e te agradecem pelo esforço, pelas atividades aplicadas e pelas dicas dadas em sala de aula. [...]. (ENTREVISTADO. CARDOSO, 2015, p. 65).

[...] o que me interessa, o meu trabalho alvo, o que eu procuro fazer, começa na sala de aula. Então, o meu envolvimento tem que ser com os alunos, eles tem que se sentir bem na minha aula, tem que se sentir bem comigo, e com meu jeito de trabalhar, a disciplina fica, corre que é uma maravilha [...] é exatamente isso, então, as disciplinas não é o que eles vão me dar na prova, eu não me preocupo não é com isso, é chegar na sala de aula e eles estarem com um sorriso, e eles se sentirem bem com a minha presença [...]. (ENTREVISTADO. CARDOSO, 2015, p. 65).

[...] Eu gosto de dar aula, eu não acho sofrimento não, pelo contrário, só que as condições que deixam a gente meio desanimado, mas toda vez que estou meio desanimado quando eu entro em sala de aula eu me animo, porque essa energia que você troca com o aluno eu acho bem legal [...]. (ENTREVISTADO. CARDOSO, 2015, p. 65).

Em sua pesquisa, Silva (M., 2016) elucida que não foi perceptível queixa sobre o reconhecimento dos pares e da hierarquia dentro da escola. O que é verbalizado no momento da entrevista sobre o reconhecimento por parte dos superiores, é, na verdade, motivo de satisfação.

Pela coordenação aqui eu sou reconhecida, trabalhei 20 anos em Maceió, mas o reconhecimento como professora, por parte da diretoria, eu vim ter aqui nesta escola, foi a melhor escola que já trabalhei. Foi aqui que eu tive reconhecimento como professor, como profissional. Aqui na escola a gente tem uma gestão extremamente participativa e colaborativa (ENTREVISTADA. SILVA, M., 2016, p. 49).

É perceptível o quanto o reconhecimento pode garantir prazer para o trabalhador em seu ambiente de trabalho, tal reconhecimento advém tanto de gratificações das expectativas específicas do sujeito, quanto do reconhecimento social que inclui o empregador, os colegas de profissão, os clientes ou receptores dos seus serviços. Dejours (2006) destaca que o reconhecimento dá sentido ao sofrimento, pois quando o trabalho é reconhecido, os aspectos de sofrimento são compensados, tanto a organização ganha em termos de produtividade quanto o próprio sujeito por valorização.

## **4.2 Fatores de sofrimento na relação de trabalho**

Assim como o prazer, o sofrimento também é percebido em todos os aspectos da organização do trabalho, logo, optou-se por discuti-lo em dois eixos principais: sentido e reconhecimento no trabalho, e organização e condições de trabalho.

### **4.2.1 O sentido e reconhecimento no trabalho**

Os resultados das pesquisas apontam que quando ocorre a perda da identidade profissional o trabalho deixa de ser um espaço de realização pessoal se tornando um espaço de sofrimento. Também o não reconhecimento dos pares e da hierarquia faz com que o trabalho perca seu sentido.

Para Costa (2015), a readaptação de professores à instituição de trabalho após seu afastamento tem levado a perda da sua identidade profissional e do sentido pelo trabalho, tendo em vista que no novo espaço de trabalho não há

identificação com as atividades desenvolvidas anteriormente. Os relatos principais dos entrevistados que demonstram isso são:

Hoje eu posso dizer que eu estou trabalhando devido a precisar de uma renda mensal, já deixou de ser aquela mil maravilhas trabalhar com enfermagem devido a vários problemas, tanto da característica técnica, como da participação dos colegas, ou então da chefia de te ajudar no setor, de ajudar teus problemas, então vai desgastando a gente psicologicamente, hoje em dia eu poderia dizer que eu não faria o que eu faço (ENTREVISTADO. COSTA, 2015, p. 53).

O meu trabalho, mudou completamente a visão do meu trabalho que era na verdade a minha ocupação que eu gostava demais e da instituição também. Hoje eu estou na instituição, nesse trabalho por uma obrigação, não que eu goste, eu não gosto mais de estar aqui, eu estou aqui, mas eu não gosto mais desse local, me traz, me rememora muita coisa ruim, então eu venho aqui, tento o máximo, tanto é que você não me vê transitando muito por aqui, o foco mesmo só no serviço, então hoje eu já consegui conciliar essa situação, mas foi muito difícil, tá complicado, mudou muito, mudou muito (ENTREVISTADO. COSTA, 2015, p. 53).

A autora supracitada também observou que ao serem retirados de sala de aula por motivo de adoecimento, os docentes vivenciaram um sofrimento bem específico da categoria, pois não estar em sala de aula implica em não ser professor, por não ser reconhecido como tal, portanto, a necessidade de continuarem vinculando o seu trabalho ao ato de ser professor, no contato com os alunos, foi de extrema importância para que eles continuassem sentindo que são profissionais, pois o sentido do trabalho deles está vinculado a essa atividade específica, que engloba necessariamente a sala de aula, considerada como “o lugar do professor”.

De acordo com Martins (2015 apud COSTA, 2015), a dinâmica do reconhecimento se estabelece por meio de dois julgamentos: o de utilidade e o estético. O julgamento estético está relacionado com a criatividade, com o cuidado em fazer bem feito o trabalho. Já o julgamento de utilidade, como sugere, é o reconhecimento da utilidade do trabalho do outro, e do que pode contribuir pessoalmente e na organização. Este tipo de julgamento, realizado pela hierarquia e clientes, é relevante na medida em que confere uma utilidade ao trabalho do outro. Em sua pesquisa, Costa (2015) constatou o sofrimento dos entrevistados pela ausência do reconhecimento pelo julgamento de utilidade, onde estes mostram insatisfação com a instituição e ou chefias pelo não reconhecimento de seu trabalho.

O reconhecimento do trabalho é extremamente importante, pois ele é uma das bases para a ressignificação daquilo que faz sofrer, transformando as condições

de trabalho e convertendo o sofrimento em prazer. Os operadores de telemarketing entrevistados por Pinho (2015), ao serem questionados sobre reconhecimento no trabalho, responderam quase que massivamente que esse reconhecimento não existe, o que há são campanhas que visam buscar o aumento da produtividade e não o reconhecimento do trabalho em si. Dessa forma, o que se observa é que, de acordo com os entrevistados, o trabalho do operador de telemarketing não possui o reconhecimento adequado e o esforço empregado para a realização do trabalho não é valorizado.

No contexto da agricultura familiar, Silva (S., 2016) aponta que a falta de reconhecimento das atividades laborais do agricultor tem levado ao sofrimento à medida que os investimentos nessa área são escassos e também pela má gestão dos programas implantados. Um entrevistado diz que “eu não faço muito o trabalho esperando ser reconhecido pelo homem”, ao falar sobre o que lhe causava sofrimento, o agricultor ressaltou que, para ele, em comparação com setores como esporte e cultura, a agricultura não é valorizada (SILVA, S., 2016, p. 75).

Rates (2015) identificou que, no universo acadêmico, por vezes ocorre que o reconhecimento não é legitimado pelos pares, pois muitos professores efetivos desrespeitam os professores substitutos, desqualificando o seu trabalho como de menos valia, dificultando a identidade docente desses profissionais.

De acordo com Cardoso (2015), se a dinâmica do reconhecimento está estagnada, o sofrimento não pode ser transformado em prazer, portanto o trabalho fica sem sentido, o que desencadeará uma descompensação psíquica ou somática. A queixa principal identificada pela autora é a falta de reconhecimento pelas chefias, um dos entrevistados relata como o não reconhecimento pelo seu trabalho atinge a sua subjetividade.

[...] É claro que a gente vai se desestimulando, porque a gente vê que outras pessoas que não fazem são remuneradas, são queridas, e você que fez, no primeiro momento sempre, sem precisar de nada, aí você ver que os seus colegas, e os que estão lá, que eram exemplo dos, dos, ficavam na rebarba dos professores que menos trabalhavam, que menos produziam, agora tão fazendo as coisas. Então, eu fico decepcionado, e realmente eu perdi o gosto de fazer alguma atividade extracurricular com os alunos, eu não, não faço mais. (ENTREVISTADO. CARDOSO, 2015, p. 72).

Assis (2016) menciona que a falta de reconhecimento pela gestão impossibilita os trabalhadores de atribuírem sentido e fortalecimento da identidade, os sujeitos não sentem que suas contribuições no exercício de suas atividades que

geram valor e são importantes socialmente, sejam reconhecidas principalmente por seus superiores.

[...] É muita coisa pra você fazer, pra você dar conta e fazer uma eleição, pra ninguém no final ninguém nem saber seu nome. Nem saber que você bateu todos os recordes de todos os municípios que passei, ninguém sabe nem o que você fez. E esse sentimento é muito ruim, eu não quero mais pra mim. Você dá sua vida, sua saúde, trabalhando de madrugada e sem ter... nem hora extra a gente recebe, tudo, né... pra dar um resultado legal e não ter o reconhecimento (ENTREVISTADO, ASSIS, 2016, p. 116).

Então eu vejo muito esse distanciamento, parece que existe dois mundos dentro do TRE, a base aqui que faz as coisas e a cúpula intocável [...]. Talvez eu também não me faça perceber né? Mas eu, eu vejo, mas como a gente é claro, a gente faz comparações né? Óbvio, todo mundo faz comparações né, então quando eu penso que eu não me faço perceber, eu vejo também que não existe nenhum esforço pra que eu seja percebido, né? (ri) [...] Talvez seja até conveniente (ENTREVISTADO, ASSIS, 2016, p. 116).

Ainda sobre o sofrimento, Rates (2015), em seu trabalho, ressalta que há uma dificuldade em construir uma identidade profissional quando o vínculo institucional é transitório. Como pode ser observado no depoimento do entrevistado:

Eu ainda acho que eu estou professor, até por ser substituto. Eu não me sinto profissional professor", "E lá no departamento a gente é identificado assim mesmo ela é substituta. Tinha uma colega minha que dividia a sala comigo, que ela ficava, às vezes, incomodada e a gente ficava conversando muito sobre isso", "Eu já percebi assim algum comentário do tipo a professora [...] é só substituta" [...] Ou então ah, mas a [...] nem vai tá aqui mesmo no ano que vem, sabe. Não dá pra contar com professor substituto. Coisas assim. (ENTREVISTADO, RATES, 2015, p. 54).

Como podemos perceber neste tópico o sentido do trabalho se dá muito a partir do reconhecimento, este que é uma das principais bases para que o trabalhador possa ressignificar aquilo que o faz sofrer, dessa forma, não ter esse tipo de reconhecimento dos pares, clientes, colegas de profissão e chefias, acaba por tornar o trabalho sem sentido, refletindo em considerável sofrimento no ambiente laboral.

Outro aspecto que também corrobora para o sofrimento é a falta de inserção das práticas profissionais do trabalhador, o que remete ao distanciamento de sua condição de profissional com o qual se identifica. Além disso, quando os vínculos trabalhistas não são estáveis, pode inviabilizar uma identificação concreta com o trabalho, e conseqüentemente com isso, ocorre a perda do sentido do trabalho, e leva sofrimento ao sujeito.

#### 4.2.2 Organização e condições de trabalho

A organização de trabalho é identificada nos resultados das pesquisas como um fator gerador de sofrimento nas situações em que o trabalhador está sobrecarregado e preso em intensas exigências de doação ao trabalho e quando há cobrança excessiva no que se refere a metas a serem atingidas. Também quando existem conflitos nas relações socioprofissionais levando ao individualismo e isolamento dos pares, e ainda quando os níveis hierárquicos não permitem a autonomia. Outro fator são as condições de trabalho, quando o trabalhador não consegue desempenhar suas atividades laborais por problemas relacionados à infraestrutura.

Entre os professores do ensino médio, Silva (M., 2016), em seu estudo, identificou o descompasso entre a prática pedagógica idealizada e as mazelas organizacionais. O professor tem dificuldade em inserir sua forma de ensinar frente aos obstáculos do trabalho e à rotina acelerada que é exigida. Esse descompasso pode ser um desencadeador de tensão, que quando não manejado de forma positiva, pode ser gerador de crise de sentido. Um dos seus entrevistados explana seu sofrimento perante as condições de trabalho afirmando que:

[...] No começo, a gente começa cheio de ilusões e de sonhos, depois a gente vê que é totalmente diferente, eu achava que tudo era maravilhoso, escola, os materiais, como dar aula, os projetos eram maravilhosos, mas quando a gente vem trabalhar é completamente diferente, não tem material, a gente tem que inventar, tem que criar porque se não consegue fazer um bom trabalho, nunca sai um trabalho perfeito. Porque você não tem material. Eu acho que está piorando. Tem menos material e eu acho que esse ano vão cortar mais recursos financeiros para educação (ENTREVISTADO. SILVA, M., 2016, p. 29).

A referida autora também mostra como o modelo organizacional do trabalho vigente tem levado à desvalorização do magistério a partir das políticas atuais da educação. Os baixos salários, além de não atenderem às reais necessidades, trazem uma sobrecarga de trabalho, pois o professor tem que trabalhar em três turnos, como também desenvolver outras atividades na tentativa de aumentar a renda, o que compromete ainda mais a saúde desses trabalhadores.

É a questão da sobrecarga do trabalho, a sobrecarga de trabalho também vem como ponto negativo, porque a gente tem que levar atividade pra casa, querendo ou não. Você acaba levando trabalho para casa. Por mais que eu tente otimizar meu tempo e faça isso muito bem nos meus horários vagos, eu sempre fico tentando otimizar entre uma atividade e outra, para poder chegar em casa bem, mas com a quantidade de atividade, a gente acaba

levando trabalho pra casa e fica sobrecarregado. Quando chega, a gente está exausto. (ENTREVISTADO. SILVA, M., 2016, p. 39).

Leciono cerca de 40 horas semanais distribuídas entre manhã, tarde e noite, além da minha outra atividade de engenheiro [...]. Na verdade a gente já dorme e acorda pensando em como vai se planejar para o dia seguinte. Sempre, nas formações que participo, é falado sobre essa história da valorização do professor, não só salarial, mas de formação, então realmente é uma profissão que tem sua sobrecarga, seus sacrifícios, tem que ter seus sacrifícios (ENTREVISTADO. SILVA, M., 2016, p. 39).

Assis (2016) também traz relatos sobre a desvalorização do trabalhador por parte da gestão. Os entrevistados sentem descaso tanto devido à falta de apoio e orientação no local de trabalho a que foram remanejados, como também pela desvalorização profissional. Vejamos o relato a seguir:

Quando às vezes a gente pede ajuda pro tribunal, o tribunal diz que não tem quem...Eu fico assim, gente, não é possível. Não tem ou é porque as pessoas não querem? E eu acho que é mais é porque as pessoas não querem. Eu acho que é isso. Porque parece que a zona é um segundo nível do tribunal. É isso que a gente se sente, eu acho que a maior dor dos servidores da zona é você ser colocado como um servidor de segundo nível, é como se assim, a gente não fosse do mesmo nível de vocês? Como se a gente não tivesse passado em concurso, eu não fosse analista judiciário, como você é. E olha que eu como eu conheço todo mundo lá, então todo mundo fala comigo, mas tem gente que já me falou comigo que chega lá, porque é servidor de zona, as pessoas nem cumprimentam. Ah isso é triste. Toda vez eu brigo nas reuniões de conselho de zona, que eu acho que a gente não deveria... o pessoal ri, leva na brincadeira, mas isso é sério. Isso afeta psicologicamente um servidor. [...] E eu já ouvi de colega meu aqui, quando eu pedia ajuda na época de fechamento de cadastro de eleição são com as zonas, não são com eles. Então isso dói. É difícil. É apoio e eu não digo da direção do TRE, não, é dos colegas. Porque os colegas não entendem, acham que... pensa, "ah, manda pra zona". Uma pessoa fez uma coisa errada no tribunal, com aconteceu naquela época, manda pra zona. Quer dizer, a zona é um castigo. Poxa, eu passei num concurso. Passei muito mais bem classificada do que muita gente que tá hoje na secretaria (ENTREVISTADO, ASSIS, 2016, p. 107).

De acordo com Costa (2015), nos processos de gestão atuais a produtividade é sobreposta em detrimento da subjetividade, o que compromete a saúde dos trabalhadores. Em sua pesquisa com os participantes do projeto "Readaptar", através dos relatos dos entrevistados é possível destacar os principais fatores na organização do trabalho que ocasionam sofrimento ao trabalhador que são: a gestão (autoritarismo, violência), as relações interpessoais (competição, individualismo, intrigas, fofocas), a sobrecarga de trabalho (excesso de tarefas, falta de pessoal), as condições físicas (falta de equipamentos necessários, falta de infraestrutura física), a carga psíquica (cobranças excessivas, pressão por produção). Os relatos dos entrevistados ilustram bem essas ocorrências:

É um ambiente que é muito estressante, é um ambiente que tu vê doença dia a dia, tu vê o sofrimento das pessoas, dia a dia, teu psicológico é muito abalado, [...] então quando tu pega uma carga psicológica que é do paciente e que muitas vezes tu vê até tua própria família, teus filhos ali naquela situação, e você soma com o problema também a nível profissional em que os colegas não se adaptam direito, ou então tu é perseguido lá dentro, ou então, ninguém te dá uma ajuda, tu soma uma carga psicológica, isso daí vai degradando você psicologicamente (ENTREVISTADO. COSTA, 2015, p. 73).

O comprometimento que tu tem, profissional, não é visualizado, ninguém chega pra te dar um bom dia, ninguém chega pra lhe dar um parabéns, ninguém chega pra dizer como é que está o teu dia, como é que está a tua atividade, se você precisa de ajuda, mas, todo mundo chega pra criticar ou pra reclamar da tua atividade que não foi feita (ENTREVISTADO. COSTA, 2015, p. 73).

Minha carga horária quando eu entrei no setor, era uma carga horária muito pesada, pela quantidade de professores que a gente tinha, aí minha carga horária pesada, aí eu não sentia, mas depois eu comecei a perceber muito rouco facilmente (ENTREVISTADO. COSTA, 2015, p. 73).

Entre os operadores de telemarketing, o tratamento inadequado, ríspido e grosseiro recebido por parte do cliente se configura como sofrimento para os entrevistados da pesquisa de Pinho (2015):

[...] o cliente começa a ofender e levam pro pessoal. Começam a xingar, baixo calão mesmo e nos primeiros meses o operador acaba não ligando pra isso, mas levando pra uma longa escala, já durante algum tempo, todo dia tu ouve as mesmas reclamações, as mesmas ofensas, acaba ocasionando um estresse muito grande. Então, depois que tu termina tua carga horária diária, tu perde totalmente a concentração, tu não consegue mais concentrar. Tu tem um estresse muito grande até o final do dia (ENTREVISTADO. PINHO, 2015, p. 46).

Às vezes a gente trata o cliente com uma certa educação e a gente é tratado como nada. Teve um cliente que ligou super estressado, ele tava bufando de raiva e eu atendi calmamente, prestei atendimento a ele, expliquei em relação aos problemas que estavam ocorrendo na linha e mesmo assim fui tratada muito mal. Sem contar aquela parte que desliga na cara da gente. É um muito chata essa situação. Na primeira vez, quando eu tava começando na empresa, teve uma ligação que da forma com que eu fui tratada me deixou muito mal. Quando eu cheguei em casa eu fiquei pensando. Quando tava chegando o horário pra eu ir no dia seguinte eu ficava com medo, eu ficava estressada só de entrar no sistema porque eu não sabia como é que ia ser o dia, como eu ia ser tratada (ENTREVISTADO. PINHO, 2015, p. 46).

Ainda na pesquisa de Pinho (2015), a pressão e a cobrança por parte dos supervisores, a grande intensidade de trabalho e controle de tempo também são apontados como causa de sofrimento ao operador de telemarketing:

Dentro do setor de Call Center operadores de telemarketing são subordinados e eles obedecem uma hierarquia. Então o supervisor cobra muito dos operadores. Muitas das vezes exigem resultados que praticamente são impossíveis de se alcançar. Por exemplo, tem um

determinado período de tempo no mês que ocorre a medição da Anatel e durante esse período eles exigem coisas absurdas, como: a pausa de descanso e a pausa particular. A pausa de descanso que é 10 minutos e a pausa particular que é de 5 minutos, tem supervisor que não quer que a tiremos, esse tipo de descanso, esse tipo de pausa e eles cobram direto. Eles são cobrados pelos coordenadores e os supervisores ficam cobrando e não entendem o lado do operador, apesar de já terem sido operadores (ENTREVISTADO. PINHO, 2015, p. 47).

Do supervisor ficar te cobrando, porque às vezes você tá tentando resolver um problema, você tá fazendo uma configuração, isso demanda mais tempo, então o supervisor fica te cobrando, porque ele tá lá sentado na cabine dele mas ele tá olhando tudo que tu tá fazendo, ele tá monitorando pelo computador tudo o que tu tá fazendo. Então ele já começa: “por que tu tá demorando na ligação?”. Ele já vai lá. Então tudo isso era desprazeroso pra mim. (ENTREVISTADO. PINHO, 2015, p. 47).

Eu tinha que chegar 06 horas e 30 minutos, e quando eu chegava já era uma ligação atrás da outra, isso era extremamente desgastante pra mim, estressante. A intensidade, o fluxo de ligações. (ENTREVISTADO. PINHO, 2015, p. 47).

Uma ligação atrás da outra. São 60,80 ligações por dia. Tu não tem descanso. Tu finaliza um atendimento e já cai uma outra. Tu não consegue organizar a mente de maneira que tu possa dar o melhor de si, prestar o melhor atendimento para o próximo cliente. É o fluxo de ligações. (ENTREVISTADO. PINHO, 2015, p. 47).

Assis (2016) também traz a questão de que a cobrança quando não vem acompanhada de um suporte para a execução da atividade, gera sobrecarga e sofrimento para o trabalhador, pois ele se vê convocado a dar conta de uma demanda que não tem condições reais para executar.

Todo dia tem que acessar o e-mail, o SIOCRES – que é o Sistema Integrado de Orientação da Corregedoria – comum dos cartórios, PAD, que é Processo Administrativo Digital... Sempre... A maioria, a maior parte do trabalho é isso aí, solicitações do TRE pra cá. Sempre tem algum processo pra responder, e-mail, solicitação seja do que for, de material, de equipamento pra conserto, vem os processos pra dar o andamento né, da zona, judicial, administrativo... Serviço eu te 108 garanto, no interior não falta. Tu pensa assim que às vezes num vai nem dá conta. O que a gente faz, todo dia a obrigação básica é essa. Os sistemas [informatizados], os processos, que a agora o TRE cobra que não pode passar mais de trinta dias com processo parado, tem que dar o andamento pelo menos, trinta em trinta dias. E... Atendimento né? [...] A exigência do TRE tá cada vez maior. É uma infinidade de sistemas criados a toda hora. [...] E tem sempre uma demanda, por exigir da zona né, mais e mais, né, termos de eficiência (ENTREVISTADO, ASSIS, 2016, p. 110).

Rates (2015) chama atenção para as relações socioprofissionais que, segundo ela, é notória a dificuldade no relacionamento entre professores substitutos e efetivos, percebida na escassez de parcerias que também reflete, muitas vezes, no medo do professor substituto de tomar iniciativas em atividades que são

entendidas como não pertencentes ao seu ofício, podendo, portanto, tornarem-se mal vistos pela organização do trabalho e demais colegas:

Eu vou ser bem clara porque primeiro que eu sou muito receosa assim de as pessoas falarem, sei lá, é só uma professora substituta e tá tomando espaço assim, entendeu? Então, essa é uma coisa que fica muito me perturbando, apesar de ter colegas que são professoras efetivas e falam não tem nada a ver, você é professora e você tá aqui pra trabalhar igual. Então, às vezes, eu me incomodo um pouco com isso. Não quero ir além, ultrapassar, achar que algum outro professor possa falar, ela é só substituta e tá tomando espaço. (ENTREVISTADO. RATES, 2015, p. 94).

Ainda sobre a organização do trabalho, no ambiente laboral verificamos que o processo de trabalho possui duas faces, o que é prescrito e o real do trabalho. O trabalho prescrito remete-se às regras e objetivos requeridos pela organização, é como a organização arquiteta o cargo. Já o real do trabalho se trata de como a atividade é executada, das especificidades que o trabalhador investe no seu modo de operar. Desse modo, é perceptível como as funções do trabalhador que são prescritas pela organização, e a forma como cada um executa, mudam as condições do processo de trabalho, pois as habilidades não podem ser prescritas elas ocorrem principalmente mediante as experiências no exercício da atividade (GOYA e MANSANO, 2012).

Ao deparar-se com o real do trabalho, o trabalhador vê-se diante do sofrimento, na medida em que existe um intervalo entre o que é prescrito pela organização e o que é realizado por ele (SILVA, S., 2016). O sofrimento relacionado ao desgaste físico foi mencionado na pesquisa realizada por Silva (S., 2016) já que a prática da agricultura familiar ainda é perpassada por um grande dispêndio de energia física, variando de acordo com os instrumentos e técnicas utilizadas. Também foi mencionada a dificuldade em acessar os recursos e outros dispositivos que poderiam auxiliar o trabalhador em sua atividade.

Quanto às condições de trabalho Cardoso (2015), em sua pesquisa de campo, enumera as condições laborais relacionadas à falta de estrutura e à baixa remuneração como condições geradoras de sofrimento nas atividades laborais. As falas dos seus entrevistados esclarecem bem essas situações:

[...] Bem, na prática docente, como eu trabalho com disciplinas técnicas (qual é a dificuldade?), é que a gente não tem um laboratório todo aparelhado, né, que a gente pudesse desenvolver essas aulas práticas... porque tem uma parte teórica que dá pra você levar dentro da sala de aula, mas em certo momento você tem que demonstrar, então, tem que ter um equipamento, então, até então, o que dificulta é isso, e o que que a gente tenta fazer pra suavizar; a gente trabalha com software, né, que a gente

utiliza no laboratório de informática, a gente leva uns slides, algumas animações, mas, na questão do laboratório é que realmente deixa a desejar [...] (ENTREVISTADO. CARDOSO, 2015, p. 63).

[...] Fazendo o que a gente pode, né? Na sala de aula e em algumas outras atividades que a gente tá fazendo fora. Eu levo os alunos algumas vezes para alguns lugares, eu faço umas aulas, dentro da sala de aula eu faço umas demonstrações que são viáveis para aquele ambiente ali [...] (ENTREVISTADO. CARDOSO, 2015, p. 63).

[...] O próprio profissional não tem um ganho mais, dele ir trabalhar no interior, né. Se ele tivesse um auxílio moradia, algum atrativo a mais que pudesse se fixar, né dentro do quadro; se estabelecer dentro do município, que facilitaria, né. Então há sempre uma constante agitação dos professores quererem sua remoção, pra ficar mais próximo da família, mais próximo de casa. Então em termos financeiros não é muito atrativo. [...] (ENTREVISTADO. CARDOSO, 2015, p. 63).

Rates (2015) também identificou em seu estudo aspectos de sofrimento relacionados às condições de trabalho como a falta de infraestrutura e escassez de recursos:

Quando você está entrando aqui, você não sabe direito onde é que são as coisas, onde, que e o quê que você tem que fazer [...] Você fica meio perdido (ENTREVISTADO. RATES, 2015, p. 89).

Eu tava falando assim a nossa infraestrutura departamental não é muito boa. A gente tem os laboratórios onde era construído pra ser sala de aula. Então, é claro que um laboratório não é uma sala de aula. Ele precisa de um planejamento diferente. É improvisado. Você acha que vai ter a mesma qualidade? Tem alguns laboratórios que estão extremamente mofados. É muito difícil. De um lado é melhor, do outro lado, não. E aí, você vai reclamar pra quem? Já foi construído daquele jeito. Só tem esse. Se você não quiser [...] Por exemplo, eu tava dando aula e de repente a energia acabou. Como é que eu vou dar aula sem ar condicionado, sem data show? Já é uma disciplina que não é muito interessante no olhar deles. Aí você tem que cancelar. Dá um pouquinho de desconforto ...ter que falar pra um aluno, por exemplo, eu não posso dar uma aula prática porque eu não tenho material. Então, isso gera muito desprazer, muito constrangimento, né? (ENTREVISTADO. RATES, 2015, p. 89).

No trabalho de Leite (2011) verifica-se, da mesma forma, situações relacionadas a processos burocráticos, condições de trabalho e produtivismo que levam à exaustão como principais fontes de sofrimento nas atividades laborais. Isso fica evidente nas falas dos participantes de sua pesquisa:

A coisa que eu não gosto mesmo é a questão burocrática. A parte administrativa da universidade é a mais complicada... porque você perde muito tempo em reuniões departamentais, que são muito desgastantes e normalmente surgem problemas internos que geram grandes discussões e não levam a nada (ENTREVISTADO. LEITE, 2011, p. 39).

As condições de trabalho que me refiro seriam a de um espaço adequado que você possa sentar com seus alunos, refletir, melhor orientar e produzir. Com essa falta de estrutura, você acaba produzindo em sua casa então

you rouba horas do seu lazer, da sua família, dos seus amigos enfim, para a produção (ENTREVISTADO. LEITE, 2011, p. 39).

Nós professores, a gente busca e define a quantidade de trabalho que a gente quer fazer. Então a gente tá quase sempre colocando mais do que a universidade pede para a gente [...] em relação ao que eu faço hoje pode ser exaustivo, mas não me tira o prazer até porque é um tipo de coisa, que nós mesmos, pesquisadores, nos impomos, a administração não decide quantas pesquisas vamos fazer, nós quem escolhemos e nos submetemos (ENTREVISTADO. LEITE, 2011, p. 39).

Assis (2016) em sua pesquisa com analistas administrativos do TRE-MA também traz relatos que indicam relação de sofrimento a partir de condições de trabalho, desse modo, os trabalhadores ficam em condições de desprazer e desgaste físico. Os sujeitos das pesquisas trazem desde aspectos de medo a adoecimento dadas as condições da estrutura física do ambiente de trabalho:

[...] A gente cobra, cobra, cobra, e não tem nem água muitas vezes, muita gente não tem nem água. [...] A gente não tinha quem limpasse o chão. Tudo a gente tinha que pedir coisa pra prefeitura. Aqui (na secretaria) não. Acho que qualquer conversa que a gente tem aqui incomoda, em plena eleição, incomoda, a gente tem dinheiro e não pode nem dar lanche pros policiais, não pode dar lanche pra ninguém, e ai fica aquele esbanjamento de comida [na secretaria] e tudo. [...] A gente trabalhava numa zona dentro do fórum da justiça comum. Um lugar altamente insalubre, horroroso, tudo largado, tudo mal arquivado. Uma salinha, uma bagunça, uma coisa insalubre, completamente insalubre... não tinha condições, era tudo feito de alvenaria, as mesas feitas de alvenaria, então as pernas não cabiam (ENTREVISTADO, ASSIS, 2016, p. 98).

[...] A gente fica nesse prédio aqui, a gente fica pedindo a Deus que não aconteça nada, que às vezes a gente vai lá na secretaria, vê o povo brincar, mas não é uma brincadeira legal pra gente que tá aqui. [...] A gente, na época, "ah, mas o pessoal disse que não ia cair". Naquela época. Isso tem mais de dois anos. Então, gente... as pessoas brincam e tal, mas isso é sério, a gente tá aqui, é vida. A gente já vê tanta coisa aí, que as pessoas levam na brincadeira e aí, ah daqui a pouco acontece alguma coisa, Deus o livre, ah, não caiu o prédio, mas caiu um pedaço desse e machucou uma pessoa. [...] A gente se sente assim, o que é que nós somos pra essa instituição? Tu tá entendendo? (ENTREVISTADO, ASSIS, 2016, p. 99).

Na parte física realmente eu acho que tinha muito que melhorar. Porque eu já cheguei a trabalhar com cadeira sem encosto. [...] Num sei, talvez isso, juntando com um monte de outra coisa vai somando pra sua também sua saúde e seu estado é, psicológico também ficar ruim, entendeu? Em relação ao meu caso, né? Porque eu cheguei a ficar com, com depressão mesmo lá. Então às vezes você acha que num importa, mas são detalhes que realmente às vezes fazem a diferença né, em relação a essa parte, parte física realmente. Às vezes a gente trabalhou com ar condicionado quebrado, passou um tempão ar condicionado sem funcionar, um calor infernal (ri)... Esperando peça, sabe? (ENTREVISTADO, ASSIS, 2016, p. 99).

Mediante o exposto, pode-se considerar que o sofrimento na organização de trabalho está associado a uma série de características do ambiente laboral, assim

como dos modelos de gestão frente ao contexto de produção capitalista. Também fica evidente que são fatores de sofrimento organizacional, a sobrecarga no trabalho e metas excessivas de atividades, principalmente sem dadas as condições apropriadas para execução.

Além disso, as condições de trabalho no ambiente organizacional como a infraestrutura inapropriada aparecem como condição geradora de sofrimento, isso se dá porque sem condições apropriadas o trabalhador não pode realizar seu trabalho de forma adequada e se expõe em condição desconfortável durante parte de sua vivência, que se dá no ambiente de trabalho, ou mesmo podendo levar ao adoecimento. Mais ainda, gestões focadas apenas na produtividade em detrimento do sujeito, acabam por anular a subjetividade do trabalhador, pondo-o em condição de sofrimento.

#### **4.3 Mobilização subjetiva e estratégias de defesas dos trabalhadores na relação com o trabalho**

Segundo Dejours (2007), a mobilização subjetiva pode ressignificar o sofrimento e implica transformações reais na organização do trabalho. Assim, podemos considerar que por meio da mobilização subjetiva o trabalhador possa de fato idealizar e realizar algo no trabalho.

Conforme Silva (M., 2016), a mobilização subjetiva pode também fazer uso da cooperação, este aspecto está atrelado à inteligência prática, pois ela é composta pela grande probabilidade de atuação coordenada tendendo a construção de um produto comum com base na confiança e na solidariedade. É a integração das diferenças individuais e articulação dos talentos específicos de cada trabalhador. Durante sua pesquisa, a autora identificou e destacou alguns fatores de cooperação:

A direção é muito presente, ela se preocupa muito em saber se está tudo OK, se estamos precisando de alguma coisa. A gente tem toda uma tranquilidade de prova bimestral, a gente da xerox pra aluno, às vezes os professores fazem cota e contribuem na hora de comprar papel, sentimos necessidade de uma máquina de xerox pra gente tirar as cópias e conseguimos. Eu acredito que o suporte é muito importante, porque enquanto a maioria dos professores das escolas públicas fazem as atividades copiando a mão, aqui a gente tem essa ferramenta da xerox. Em relação a parte burocrática é bem flexível, por exemplo, se você precisar faltar, tiver algum contratempo, você liga, avisa e a gente troca com outro professor, um colabora com outro para não deixar de ter aula, então a gente tem essa flexibilidade. Em relação ao lançamento das notas sempre tem um prazo maior quando precisa, desde que devidamente justificado conversado, porque as vezes o sistema não abre. [...] ela [a diretora] faz

uma análise do planejamento, a gente vai sugerindo projetos, a escola trabalha muito com projeto à noite, e é bem participativo. É muito bom porque eles [os alunos] participam, eles gostam, eles interagem, é muito positivo e assim a gente vê a participação tanto dos alunos, quanto dos professores no desenvolvimento e no planejamento (ENTREVISTADO. SILVA, M., 2016, p. 60).

Aqui muito se conversa no horário de intervalo, sobre o ser professor, que é chato realmente, um Estado que nunca consegue cumprir a lei, primeiro poderia ter um cumprimento no piso salarial, não só conosco da rede pública, não só da estadual, mas da municipal, [...] Temos aqui uma grande dificuldade à noite, que é principalmente no lanche, durante uma conversa na sala dos professores resolvemos organizar uma comissão para organizar e estimular os alunos a trazerem lanches para vender, o que acaba sendo uma fonte de renda, já que muitos chegam com fome e não têm opção. São alguns problemas que em conjunto a gente vai contornando (ENTREVISTADO. SILVA, M., 2016, p. 60).

Aqui é bom e muito tranquilo. Eu sou muito de ouvir, mais ouvir do que falar, de observar, e gosto do que observo, aqui é muito tranquilo, eu consigo ter um diálogo com todo mundo, converso com todo mundo, sou amiga de todo mundo dou opinião quando tenho que dar, pois sinto abertura para isso, algumas vezes fico calada quando não adianta falar. Eu me sinto ouvida, o pessoal me ouve e quando gostam compartilho os meus planos e projetos nos planejamentos e reuniões (ENTREVISTADO. SILVA, M., 2016, p. 60).

Nas entrevistas de Silva (M., 2016) há uma mobilização subjetiva coletiva por meio da cooperação entre a equipe de trabalho, a fim de que mudanças sobre ações dos alunos que são desagradáveis pela maioria dos professores possam ser reajustadas. É o que observamos na fala do entrevistado:

Aqui a gestão é participativa, todos estão sempre dispostos a colocar a colocar, colaborar e ajudar. É bem mais colaborativo que nas outras escolas que leciono. Aqui a equipe é tão boa que um sabe que tem que fazer e faz, alguns querem colocar o pé, bater pé, mas a maior parte do grupo é muito show de bola, consegue conduzir bem o diálogo (ENTREVISTADO. SILVA, M., 2016, p 60).

De acordo com Costa (2015), a mobilização subjetiva, depende do reconhecimento do coletivo para continuar operando. É necessário um consentimento entre o grupo.

No campo do call center, o que se percebe, segundo Pinho (2015), é uma dificuldade em pensar estratégias pautadas na confiança e cooperação entre os pares e, dessa forma, buscarem um outro significado para o sofrimento. Essa escassez de estratégias talvez se justifique pela própria dinâmica laboral, uma vez que há grande intensidade de trabalho e rigoroso controle de tempo, impossibilitando inclusive idas ao banheiro.

Silva (S., 2016), em sua pesquisa, identificou que a mobilização subjetiva nas atividades laborais do agricultor familiar ocorre de forma individual e bem peculiar,

pois está associada aos processos de produção e a satisfação dos produtos oriundos desse processo. O que se observa em um dos entrevistados abaixo é uma mobilização para sair do estado que lhe confere sofrimento, quando há um questionamento sobre o que fazer. A entrevistada relata o seguinte:

Aí fica matutando, meu Deus o que que eu faço agora? O que que eu vou fazer agora? Eu fiz isso aqui, não deu certo. [...] A gente fica preocupado com a situação, mas a gente pode parar? Não, a gente tem que fazer outra coisa, o que não pode acontecer é parar, não pode parar! [...] Enquanto nós viver aqui nessa terra, nós temos que trabalhar [...]. E é o que eu sempre faço [...], nós não somos assalariados, então eu vivo é disso aqui, então eu não posso esperar por outra pessoa, essa pessoa sou eu mesmo. (ENTREVISTA. SILVA, S., 2016, p. 74).

Quanto às estratégias defensivas, elas não se constituem de ressignificação, pois buscam prioritariamente se proteger e minimizar o sofrimento. É o que se observa em um dos relatos das entrevistas de Cardoso (2015), no qual o entrevistado apenas se abstém de se envolver em atividades que lhe conferem sofrimento:

[...] É claro que a gente vai se desestimulando, porque a gente vê que outras pessoas que não fazem são remuneradas, são queridas, e você que fez, no primeiro momento sempre, sem precisar de nada, aí você ver que os seus colegas, e os que estão lá, que eram exemplo dos, dos, ficavam na rebarba dos professores que menos trabalhavam, que menos produziam, agora tão fazendo as coisas. Então, eu fico decepcionado, e realmente eu perdi o gosto de fazer alguma atividade extracurricular com os alunos, eu não, não faço mais (ENTREVISTADO, CARDOSO, 2015, p 69).

Assis (2016) também traz relatos de entrevistados que usam de estratégias de defesas como a renúncia e a não participação, se restringindo à realização das atividades prescritas, preferem se eximir de propor ações que transformem a organização do trabalho, essa postura por vez, advém de experiências anteriores em que essa possibilidade de ação foi barrada. Além disso, os sujeitos entrevistados trazem a racionalização como estratégia de defesa, ou seja, possuem um repertório sobre o que permeia as mazelas as quais estão inseridos, estas são atribuídas como condições próprias do sistema de trabalho, das quais não podem fazer interferência ou mudar a condição, e assim, o trabalhador permanece apenas no entendimento dos fatores, se esquivando e não se move para prover alguma mudança de fato, é o que observaremos nos trechos a seguir:

Querem se limitar. Não querem dar algo a mais[...]. Quer dizer, não querem inovar em nada. São muito reféns à estrutura do serviço. Eu trabalho, se me derem um trabalho. Se não me derem nada eu fico aqui fingindo. Num tô fazendo... Enfim. Fico aqui sem fazer nada, porque não me dão nada pra fazer. Se me dizem pra fazer isso, eu faço só isso, eu, mesmo que eu ache, determinado caminho, é melhor. Eu, não. Vou fazer só o meu trabalhinho

aqui. E só isso. Mas, agora, também, a culpa é do próprio serviço público, também. [...] Não tem. Não tem o estímulo. Aí por isso que tem. Tem muita gente que. E eu, por conta dessa questão, não. Eu acho que até que tão... que tão certos mesmos. De eu usar o pouco tempo que eu tenho aqui livre, Eu vou pegar meu livro e estudar. Entendeu? Eu acho que termina sendo por aí. Porque, infelizmente. Porque se você for ver mesmo (ENTREVISTADO, ASSIS, 2016, p. 121).

O serviço público é muito complicado. Complicado por questões não objetivas de avaliação e colocação. Agora, eu não sei como... Melhorar isso... Eu não sei a meritocracia como vai ser aplicada... Porque ela tá muito longe da nossa estrutura. [...] É, porque o que acontece?... A coordenação. O que faz um coordenador aqui no tribunal? Ele faz o elo entre o chefe de seção e o secretário. Ele dá um recado pra um e dá um recado pro outro. Mas, não faz nada... Então... [...]. Pois é. É uma estrutura complexa. Aí o que acontece? O coordenador geralmente, como trabalha pouco, é de fora, a maioria... É um local propício pra colocar gente que não sabe do serviço... É, o serviço público é assim... Por isso que a minha vida, é muito triste de serviço público (ENTREVISTADO, ASSIS, 2016, p. 121).

É possível também perceber através do entrevistado abaixo da pesquisa de Pinho (2015), a existência de estratégias de defesa no momento em que se busca uma relação interpessoal fora da empresa, como uma interação em grupo de jovens, além de uso de ferramentas que podemos supor o uso de criatividade por parte do trabalhador, para buscar alternativas que driblem o sofrimento. Vejamos a fala a seguir:

Eu como gosto muito de música, eu gosto também muito de ler, gosto muito de autoajuda, eu procuro me embasar filosoficamente e psicologicamente também nos livros de autoajuda que me influenciam bastante, porque às vezes tem momentos que você quer parar tudo: e ah, não aguento mais isso aqui, não aguento mais essa pressão, não aguento mais essa mesmice. Porque você sempre espera algo melhor, você entra na empresa com o intuito de crescer, com projeto de crescimento, mas nem sempre você consegue. Você fica limitado. São impostas barreiras que te impossibilitam e pra driblar isso você tem que se dividir em mil. Tem que participar de grupos... Eu acho que ajuda bastante participar de grupos de jovens. Os livros também. Leitura edifica bastante. O controle também. Você precisa se controlar, ter muita paciência, muita calma, porque realmente chega a desgastar bastante. (ENTREVISTADO. PINHO, 2015, p. 41).

Nesse item, pode-se perceber a ocorrência de estratégias de defesa, as quais, como já dissemos, podem atuar no trabalhador de forma a não interferir diretamente na situação. São realizadas formas peculiares de enfrentamento no desempenho das tarefas, tendo em vista se distanciar do sofrimento no ambiente laboral. Porém, as estratégias aparecem nos resultados em proporção menor se comparado às mobilizações subjetivas que se apresentaram com ênfase na cooperação. Dessa forma, é perceptível nas coesões coletivas, como mais passíveis de que tais relacionamentos deem sentido ao trabalho, ao sofrimento, além disso, foi

evidente a efetividade da cooperação enquanto instrumento de resolução de demandas.

Importante destacar, contudo, que não ficaram evidentes psicopatologias entre os trabalhadores, o que implica considerar que os participantes das pesquisas usaram de alguma forma, estratégias de defesas que fazem um relativo controle do sofrimento e impedem o adoecimento.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta desse estudo foi fazer um recorte de pesquisas de campo nos cursos de graduação e pós graduação (mestrado) do departamento de Psicologia da UFMA, fazendo um levantamento de fatores de prazer e sofrimento nas relações de trabalho. Com a análise de nove pesquisas de campo, foi possível analisar não apenas uma categoria de trabalhadores, mas unir diversos segmentos de sujeitos de pesquisa diferentes para o levantamento de dados.

Diante das pesquisas de campo analisadas, foi possível perceber como a concepção de trabalho, é essencial para a constituição da subjetividade, pois através dele o trabalhador transforma a realidade e é transformado por ela. E utilizando-se da Psicodinâmica do Trabalho, abordagem teórica norteadora de análise nesse estudo, averiguamos também a relação do trabalhador e seu labor, a partir de alguns relatos que trazem a vivência de prazer e sofrimento no ambiente de trabalho.

Sobre a organização de trabalho, constructo relevante dentro da abordagem Psicodinâmica, destacamos que o prazer e sofrimento está correlacionado com o trabalhador e suas particularidades, ou seja, seus interesses peculiares, além de compatibilidade ou não com o modelo de gestão e a estrutura institucional.

Vimos também que o prazer nas relações de trabalho está associado à identificação dos valores do sujeito aos da organização, ao sentido do trabalho que o trabalhador tem como fonte de realização pessoal, e principalmente, como já citado, ao reconhecimento de suas atividades laborais, pelos chefes, clientes, colegas de trabalho, o que é primordial para ressignificar o sofrimento.

Já o sofrimento nas relações de trabalho se dá, justamente, no distanciamento entre os valores do sujeito e da organização, que muitas das vezes é convertido em cobranças, pressões, processos burocráticos, etc. Quando há divergência dos interesses da organização que não contempla a subjetividade do indivíduo.

Foi perceptível também que o sofrimento de alguns trabalhadores mencionados no ambiente de trabalho está vinculado à dificuldade de ressignificação do sofrimento realizada pelo sujeito. Quanto às mobilizações subjetivas individuais e estratégias de defesa identificadas nas pesquisas destacam-se as estratégias de defesa coletiva como mais predominante.

No percurso deste trabalho, conclui-se que os eixos principais de prazer e sofrimento no ambiente de trabalho estão relacionados com o sentido do trabalho na identificação que o trabalhador tem com o trabalho e seus interesses, assim como da organização do trabalho e suas condições de trabalho.

Com esse trabalho foi possível fazer um resgate da abordagem Psicodinâmica por meio de outras pesquisas de campo já realizadas, condensando e analisando então, resultados importantes apresentados por outros autores aqui apresentados. Por fim, é imprescindível também demarcar o apoio a pesquisas desse tipo, que possibilitam ter uma visão ampla de diversos sujeitos profissionais e assim propiciar uma melhor compreensão da Psicodinâmica na relação de prazer e sofrimento do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, A. P. F. O mundo do trabalho na era da globalização. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, ano. X, n. 40, p. 1-4, abr. 2007. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1756](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1756)>. Acesso em: 13 jul. 2017.
- ANJOS, F. B. Organização do trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.
- ASSIS, L. G. C. O trabalho dos analistas judiciários no TRE/MA: análise do impacto do trabalho na subjetividade e nas condições de saúde. 2016. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2016.
- AUGUSTO, M. M.; FREITAS, L. G.; MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 20, n. 1, p. 34-55, abr. 2014. Disponível em: <<http://lpct.com.br/wp-content/uploads/2012/11/Vivências-de-prazer-e-sofrimento-no-trabalho-de-profissionais-de-uma-fundação-pública-de-pesquisa.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2017.
- BARROS, P. C. R.; MENDES, A. M. B. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico-USF**, v. 8, n. 1, p. 63-70, jan./jun. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pusf/v8n1/v8n1a09.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2017.
- BORGES, L. O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v.3, n. 3, p. 81-107, set./dez. 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v3n3/v3n3a05.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2017.
- CARDOSO, V. M. L. **Entre travessias**: a saúde do docente que trabalha num campus do interior no IFMA. 2015. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2015.
- CARVALHO, J. L. F. et al. Psicodinâmica do trabalho e sofrimento na literatura do “poeta proletário”. **Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**. Belo Horizonte, n. 2, p. 333-378, dez. 2014. Disponível: <<http://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/2516>>. Acesso em: 12 mai. 2017.
- CASTRO, P. M.; CANÇADO, V. L. Prazer e sofrimento no trabalho: a vivência de profissionais de recursos humanos. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 10, n.1, p. 19-37, jan./jun. 2009. Disponível em:<<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/658/760>>. Acesso em: 13 jun. 2017.

COSTA, A. F. M. **As repercussões do adoecimento na subjetividade de servidores em readaptação funcional de uma universidade federal de ensino superior**. 2015. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2015.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**/Christophe Dejours. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

\_\_\_\_\_. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise das relações prazer, sofrimento no trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

\_\_\_\_\_. **O fator humano**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

\_\_\_\_\_. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

\_\_\_\_\_. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise das relações prazer, sofrimento no trabalho**. Atlas. São Paulo: 2007.

\_\_\_\_\_. Sofrimento e prazer no trabalho: a abordagem da psicopatologia do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Tradução de Frank Soudant. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008. p. 143-158.

DICIONÁRIO DO AURÉLIO. Significado de trabalho. In: **Dicionário do Aurélio Online: Dicionário Português**. [S.l.]: Educação, 2017. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/trabalho>>. Acesso em: 13 mai. 2017.

EBERLE, A.; BRUNING, C. Prazer e sofrimento nas organizações: um resumo introdutório à teoria psicodinâmica do trabalho. **Revista Organização Sistêmica**, v.4, n.2, p. 21-34, jul./dez. 2013. Disponível em: <<https://www.uninter.com/revistaorganizacao sistemica/index.php/organizacaoSistemica/article/view/245/101>>. Acesso em: 14 jun. 2017.

FIGUEIREDO J. M; ALEVATO H. M. R. A visão de prazer e sofrimento da psicodinâmica do trabalho ante a precarização e a intensificação do trabalho – Breve reflexão. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO A GESTÃO DOS PROCESSOS DE PRODUÇÃO E AS PARCERIAS GLOBAIS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DOS SISTEMAS PRODUTIVOS, 33, 2013, Salvador, BA. **Anais...** Salvador: XXXIII ENEGEP, 2013. Disponível em: <[http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2013\\_TN\\_STO\\_180\\_026\\_23218.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2013_TN_STO_180_026_23218.pdf)>. Acesso em: 14 nov. 2017.

FREITAS, L. G. **Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual**. 2006. Tese (Doutorado) – Instituto de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2006. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6489/1/Leda%20Goncalves%20de%20Freitas.pdf>>. Acesso em: 08 jun. 2017.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, A. M. G. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: trajetórias da escola francesa. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 22, n. 1, p. 27-31, jun. 2004. Disponível em: <[http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/12854/1/2004\\_art\\_amggomes.pdf](http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/12854/1/2004_art_amggomes.pdf)>. Acesso em: 03 nov. 2017.

GOYA, B. F. A; MANSANO, S. R. V. Lacunas entre o trabalho prescrito e o trabalho real: uma análise crítica sobre a formação e atuação do administrador de empresas. **E&G – Revista Economia e Gestão**, v. 12, n. 30, p. 64-81, set./dez. 2012. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/P.1984-6606.2012v12n30p64/4708>>. Acesso em: 21 nov. 2017.

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações**: o homem rumo ao século XXI. 2 ed. São Paulo. Atlas, 1999.

LEITE, J. S. **Trabalho docente na expansão da educação superior**: um estudo da relação prazer/sofrimento no trabalho de professores-pesquisadores das ciências tecnológicas e das ciências sociais. 2011. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2011.

MACÊDO, K. B; BUENO, M. A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS – Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, UF, v. 2, n. 2.p. 306-318, 2012. Disponível em: <<http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1010/723>>. Acesso em: 05 nov. 2017.

MAGNUS, C. N; MERLO Á. R. C. Clínica Psicodinâmica do Trabalho: a construção de um coletivo no real da pesquisa. **Rev. Polis e Psique**, Porto Alegre, v. 5, n. 3, p. 179 – 197, 2015. Disponível em: <[Zttp://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpps/v5n3/n5a11.pdf](http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpps/v5n3/n5a11.pdf)>. Acesso em: 03 nov. 2017.

MARIANO P. P, CARREIRA L. Estratégias defensivas no ambiente laboral da enfermagem nas instituições de longa permanência para idosos. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 37, n. 3, p. 1-8, 2016. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/58587/38642>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

MASI, D. **A Sociedade Pós-Industrial**. 3ª. Edição. Editora Senac, São Paulo, 2000.

MASLACH, C. Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? In: MASLACH, C.; LEITER, M. **Guia para vencer o estresse na empresa**. Tradução de Monica Saddy Martins. Campinas: Papyrus, 1999.

MENDES, A. M.; DUARTE. F. S. Mobilização subjetiva. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MENDES, A. M. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Revista Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 1, n. 2, p. 34-38, mar. 1995. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v15n1-3/09.pdf> >. Acesso em: 16 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Psicodinâmica do trabalho: teoria método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

\_\_\_\_\_. **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. 1 ed. Curitiba: Juruá Editora, 2011.

MORAES, R. D. Estratégias defensivas. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MUNIZ, H. P; NASCIMENTO, B. M. F. **Mobilização subjetiva: do sofrimento ao viver criativo no trabalho**. 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2015. Disponível em: <[http://www.slab.uff.br/psm/uploads/2015\\_d\\_BrunoNascimento.pdf](http://www.slab.uff.br/psm/uploads/2015_d_BrunoNascimento.pdf)>. Acesso em: 04 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World employment and social outlook: The changing nature of jobs**. Geneva: ILO Research Department, 2015. Disponível em: < [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_368626.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf) >. Acesso em: 22 mai. 2017.

OLIVEIRA, R. A. Concepção de trabalho na filosofia do jovem Marx e suas implicações antropológicas. **Kínesis**, v. 2, n. 3, p. 72-88, abr. 2010. Disponível em: < [http://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Kinesis/6\\_RenatoAlmeidadeOliveira.pdf](http://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Kinesis/6_RenatoAlmeidadeOliveira.pdf) >. Acesso em: 22 mai. 2017.

PEREIRA, R. N. M. **Modo de gestão da excelência: possíveis impactos sobre o prazer e sofrimento no trabalho**. 2016. Monografia (Graduação em Psicologia) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2016.

PINHO, H. R. **Prazer e sofrimento no mundo do trabalho do Call Center**. 2015. Monografia (Graduação em Psicologia) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2015.

RATES, A. C. F. **“Quando eu ouço trabalho, dá cansaço, mas ao mesmo tempo, prazer”**: a dinâmica prazer e sofrimento no trabalho dos professores substitutos da Universidade Federal do Maranhão. 2015. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2015.

RIBEIRO, C. V. S.; LÉDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, ano 4, n. 2, p. 76-83, 2004. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v4n2/v4n2a06.pdf> >. Acesso em: 15 mai. 2017.

RODRIGUES, P. F.; ÁLVARO, A. L. T.; RONDINA, R. Sofrimento no trabalho na visão de Dejours. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**, Garça/SP, ano IV, n. 7, p. 1-8, nov. 2006. Disponível em: <[http://faef.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/lh21p1iEajxIWcK\\_2013-5-10-15-30-2.pdf](http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/lh21p1iEajxIWcK_2013-5-10-15-30-2.pdf)>. Acesso em: 06 jul. 2017.

ROIK, A.; PILATTI, L. A. Psicodinâmica do Trabalho: uma perspectiva histórica. In: XXIX Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 29, 2009, Salvador, BA. **Anais...** Salvador: XXIX ENEGEP, 2009. Disponível em: <[http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009\\_TN\\_STO\\_105\\_696\\_14074.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_TN_STO_105_696_14074.pdf)>. Acesso em: 08 jun. 2017.

SANTOS, P. R. F. **A intensificação da exploração da força de trabalho com a produção flexível: elementos para o debate.** O social em questão- Ano XIV. Nº25/26. 2011.

SEMERARO, G. A concepção de “trabalho” na filosofia de Hegel e de Marx. **Educação e Filosofia**, Uberlândia, v. 27, n. 53, p. 87-104, jan./jun. 2013. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/261939894/Concepcao-de-Trabalho-HEGEL>>. Acesso em: 15 mai. 2017.

SILVA, M. M. **O trabalho de professores do ensino médio em uma instituição educacional pública em São Luís: entre as vivências de prazer e sofrimento.** Monografia (Graduação em Psicologia) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2016.

SILVA, S. C. **“Quando o homem não planta, a cidade não janta”:** um estudo acerca dos aspectos subjetivos presentes na dinâmica laboral do agricultor familiar. 2016. 95 f. Monografia (Graduação em Psicologia) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2016.

ZANELLI, J. C. **Psicologia organizações e trabalho no Brasil.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.