Anais do Semana de Ciência e Tecnologia da PUC Goiás 2014
Disponível em: http://pucgoias.edu.br/ucg/prope/pesquisa/anais/2015/index.htm
ISSN: 2177-3327

PRAZER-SOFRIMENTO E ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS DE PESQUISADORES EM UMA EMPRESA DE PESQUISA

PLEASURE-SUFFERING AND DEFENSIVE STRATEGIES RESEARCHERS IN A RESEARCH

Glayce Rejane Felipe da Silva Lavnchicha[1]
Hélcia Daniel da Silva[2]
Kátia Barbosa Macedo[3]
Lila de Fátima de Carvalho Ramos[4]

Resumo: Este estudo descreve as vivências de prazer-sofrimento e estratégias defensivas de pesquisadores em uma empresa de pesquisa. Os dados obtidos pelas entrevistas coletivas foram submetidos à Análise da Clínica do Trabalho. Os resultados indicam que há um movimento para tentar disfarçar o sofrimento vivenciado e uma cultura organizacional que possibilita a promoção do sofrimento.

Abstract: This study describes the pleasure-suffering and defensive strategies of researchers in a research firm. The data obtained by press conferences were submitted to Analysis of Clinical Work. The results indicate that there is a movement to try to disguise the experienced suffering and an organizational culture that enables the promotion of suffering.

Palavras-chave: psicodinâmica, prazer-sofrimento no trabalho.

Keywords: psychodynamic, pleasure-pain at work.

Introdução

O interesse pelas questões de saúde e sofrimento psíquico ligado ao trabalho vem crescendo, sobretudo, nas últimas décadas, conforme se evidencia nos estudos ligados aos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Instituições de Ensino Superior no Brasil, entre os quais citam-se: Bueno (2012); Pires (2011); Santos (2009); Cunha (1999). O aumento dos transtornos mentais e do

[1] Mestranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, glaycerejane@yahoo.com.br. [2] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, helciadaniel@gamil.com. [3] Docente da PUC Goiás, katiabarbosamacedo@gmail.com. [4] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, lila-ramos@uol.com.br

comportamento associado ao trabalho é considerado por Monteiro (2012) como um fator que justifica tal crescimento.

As relações hierárquicas, as condições de trabalho, legislação de pessoal são aspectos determinantes no contexto organizacional e a interação destes fatores podem causar sofrimento ou prazer ao trabalhador. Em virtude da atual configuração econômica o mundo do trabalho mudou, trazendo consequências diretas e indiretas para o trabalhador.

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

Em face desse cenário que prevalece a insegurança da estabilidade no trabalho; as relações trabalhistas flexíveis; a competitividade acirrada; a necessidade de qualificação constante, a exigência pela disponibilidade do trabalhador, quase integral, para a empresa; são alguns dos aspectos do cenário atual que repercutem na saúde mental do trabalhador. As particularidades do trabalho e a forma que está organizado, de acordo com Lancman e Jardim (2004), concorrem diretamente para o sofrimento e prazer experimentado individualmente pelo trabalhador.

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

Autores (Rossi, 2012; Brasileiro e Macêdo, 2012; Marcelino, 2011; Cunha, 1999; Dejours 1994) em seus estudos sobre sofrimento no trabalho apontam alguns fatores do ambiente de trabalho como fonte de sofrimento psíquico: relações interpessoais conflitantes, sobrecarga de trabalho, carência de pessoal e de equipamento.

[1] Mestranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, glaycerejane@yahoo.com.br. [2] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, helciadaniel@gamil.com. [3] Docente da PUC Goiás, katiabarbosamacedo@gmail.com. [4] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, lila-ramos@uol.com.br

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

Os resultados possibilitam a interpretação de que há um movimento para tentar disfarçar o sofrimento vivenciado e uma cultura organizacional que possibilita a promoção do adoecimento. Assim, em um pensamento contracorrente aos resultados encontrados, entende-se que o contexto de trabalho possa ser gerador de prazer e de saúde. De posse das palavras de Abrahão e Sznelwar (2011), compreende-se que a organização do trabalho deve ser um compromisso resultante da negociação social dos processos de deliberação de todos os seus atores.

A abordagem teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho

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

As categorias de estudo da psicodinâmica do trabalho são: a organização de trabalho, a mobilização subjetiva do trabalhador, as vivências de prazer e sofrimento, as estratégias de enfrentamento (Dejours, Abdouchelli e Jayet, 1994).

Cabe destacar que a prática da clínica da psicodinâmica do trabalho, conforme Dejours (1994), é um modo de acessar a relação entre o sujeito e o real de trabalho e de dar visibilidade às situações de trabalho e às vivências produzidas neste contexto, a partir do espaço da palavra. É uma forma de favorecer que o sofrimento no trabalho seja compreendido, interpretado, elaborado e perlaborado no espaço público de discussão, conduzindo à construção de estratégias de transformação da organização do trabalho.

A pesquisa em psicodinâmica do trabalho, para Merlo e Mendes (2009), pode desvelar aspectos invisíveis do trabalho, relatando particularidades da

[1] Mestranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, glaycerejane@yahoo.com.br. [2] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, helciadaniel@gamil.com. [3] Docente da PUC Goiás, katiabarbosamacedo@gmail.com. [4] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, lila-ramos@uol.com.br

organização do trabalho, as vivências de prazer-sofrimento, estratégias de mediação do sofrimento e identificando possíveis riscos e danos à saúde mental dos trabalhadores. Portanto, é uma busca por aspectos que vão além do prescrito e observável. O trabalho, para Dejours (1994), é um modo específico de engajamento da personalidade para enfrentar uma tarefa definida por constrangimento.

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

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

O Contexto de Trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho

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

O contexto de trabalho engloba a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações de trabalho que estão integradas - como um todo sistêmico. E são de grande relevância para investigar o invisível do trabalho real, conforme Dejours (1994). A análise dos aspectos da organização do trabalho, segundo a psicodinâmica, possibilita correlacioná-los com as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores.

Pode-se, desta forma, inferir que o contexto de trabalho, nas suas três dimensões, influencia as vivências de prazer e o sofrimento, que são constitutivos da subjetividade do trabalhador. São vivências que retratam o sentido dado ao

[1] Mestranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, glaycerejane@yahoo.com.br. [2] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, helciadaniel@gamil.com. [3] Docente da PUC Goiás, katiabarbosamacedo@gmail.com. [4] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, lila-ramos@uol.com.br

trabalho como resultante da interação entre condições subjetivas (dos sujeitos) e objetivas (da realidade do trabalho), conforme Silva e Freitas (2012).

A organização do trabalho torna-se essencial para o equilíbrio psíquico somático e da satisfação, considerando o trabalho motivador de uma descarga de energia psíquica que proporciona prazer. Em contrapartida, se rígida e imposta pela chefia, pode entrar em choque com o compromisso operatório favorável que o trabalhador teria instituído espontaneamente, podendo comprometer seu equilíbrio psiquicossomatico (Dejours, 1994). Em outras palavras, se a relação do trabalhador com a organização do trabalho for bloqueada, o sofrimento surgirá (Lancman e Sznelwar, 2004).

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

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

Silva e Freitas (2012), ao afirmarem que o conteúdo das tarefas e a maneira como o trabalho é organizado trazem, muitas das vezes, constrangimento que, além de dificultarem o desempenho das atividades, criam um cenário onde o sofrimento é também um resultado daquele trabalhar. Nas palavras de Dejours (2012b), a organização não só é objeto de idealização como também de identificação do sujeito, que precisa da organização enquanto fonte de identidade.

[1] Mestranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, glaycerejane@yahoo.com.br. [2] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, helciadaniel@gamil.com. [3] Docente da PUC Goiás, katiabarbosamacedo@gmail.com. [4] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, lila-ramos@uol.com.br

Segundo Dejours (1994), nem as más condições de trabalho podem ser tão temíveis para o trabalhador quanto uma organização de trabalho rígida e imutável, pois esta situação não permite que o trabalhador faça uma adaptação do trabalho ao seu estilo de personalidade e nem ao seu estilo físico. Este autor esclarece, inclusive, que a organização do trabalho quando é rígida, o sujeito não consegue ajusta-la à suas necessidades, ocorre o sofrimento psíquico. O trabalhador reage a ele tentado transformá-lo ou, ao menos, minimizá-lo. Se nenhuma alternativa der resultados, ele pode adoecer (Dejours, 2012b).

Mendes (2007) ampliou a abordagem de Dejours (1994) e enfocou que a organização do trabalho, as condições e relações de trabalho acarretam diferentes formas de subjetivação, de sofrimento, de patologias e de possibilidades de ação/reação dos trabalhadores. Heloani e Lancman (2004) destacam que hoje a dominação social pelo trabalho é mais sofisticada, sutil e mais difícil de ser identificada nesses novos modelos de organização. Dessa forma, os gestores devem se preocupar com a eficácia técnica, mas deve também incorporar argumentos relativos à convivência, ao viver em comum, às regras de sociabilidade, ou seja, ao mundo social do trabalho, bem como argumentos relativos à proteção e à realização do ego e ainda à saúde e ao mundo subjetivo (Dejours, 2012a).

Delineamento Metodológico do Estudo

O presente estudo foi desenvolvido numa empresa de pesquisa no norte do país com trabalhadores ocupantes do cargo de pesquisador. Realizou-se entrevista coletiva, com roteiro semi-estruturado, baseando-se nas categorias da psicodinâmica do trabalho, mas este artigo traz somente a análise e resultados afetos às vivências de prazer e sofrimento do trabalhador e as estratégias de enfrentamento. Em virtude da demanda de trabalho dos envolvidos, cada sessão durou em torno de três horas e meia.

As sessões seguiram roteiro pré-definido e no primeiro encontro foi dada a instrução aos trabalhadores sobre o estudo e a dinâmica de pesquisa em PDT. O pesquisador, responsável pela coleta de dados, interferiu pouco no andamento das sessões limitando-se à condução dos grupos e a mediar para assegurar a palavra a todos. Ao término das sessões procurava-se fazer um breve resumo do que foi

[1] Mestranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, glaycerejane@yahoo.com.br. [2] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, helciadaniel@gamil.com. [3] Docente da PUC Goiás, katiabarbosamacedo@gmail.com. [4] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, lila-ramos@uol.com.br

discutido, assinalando alguns pontos considerados relevantes. Essa mesma prática foi, por vezes, utilizada no início da sessão seguinte para retomada das discussões.

Para os encontros, formou-se um grupo de sete participantes, este número variava conforme o dia. Foram todos convidados e a adesão foi voluntária. Sendo quatro do sexo feminino e três do sexo masculino. Somente um participante era natural da região norte. Quanto ao estado civil, três declararam-se solteiros, três casados e um viúvo. Cinco dos participantes apresentavam faixa etária que oscilava de 37 a 42 anos de idade, um participante tinha 48 anos e um trabalhador não informou sua idade. Exceto os participantes com 35 e 08 anos de empresa, os demais participantes apresentavam de 3 a 6 anos de serviços na empresa. As sessões foram todas gravadas, áudio e vídeo, e o conteúdo transcrito e analisado pelo método de análise clínica do trabalho proposto por Dejours (1994) que possibilita analisar com acuidade a fala dos trabalhadores que participaram desta pesquisa.

Apresentação dos Resultados

O sofrimento decorre do confronto entre a subjetividade do trabalhador e as restrições das condições socioculturais e ambientais, relações sociais e organização do trabalho, que por sua vez são reflexo de um modo de produção específico (Mendes e Morrone, 2012). Os comentários dos participantes, rico de contribuições para estudo, mostram indicadores de sofrimento relacionados aos aspectos da organização do trabalho.

Conforme relatos dos trabalhadores, nem mesmo as condições físicas de trabalho são suficientes para a realização da tarefa. As condições de trabalho, de acordo com geram pressões (psíquicas, mecânicas, químicas, físicas e biológicas) que o trabalhador sente e reage, levando ao sofrimento, e logo às estratégias defensivas. Por sua vez, Macêdo (2010) ressalta que é nas condições de trabalho que o corpo recebe impacto, uma vez que é de natureza mental a ansiedade provocada pelas ameaças à integridade física. Esta ansiedade, por conseguinte, irá resultar em risco para a saúde física do trabalhador.

> *"Eu acho que em relação a essas condições de moveis, eu acho que em geral, a não ser o laboratório novo, TODOS, TODOS, os laboratórios da EMBRAPA*

[1] Mestranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, glaycerejane@yahoo.com.br. [2] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, helciadaniel@gamil.com. [3] Docente da PUC Goiás, katiabarbosamacedo@gmail.com. [4] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, lila-ramos@uol.com.br

> *precisam de moveis, precisam de equipamentos, tem muita coisa obsoleta. É! Eu acho que assim! As condições de trabalho não são BOAS! As pessoas tentam trabalhar com o que tem, mas não são boas!" (P1).*

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

> *E você tem que assinar uma folha de FREQUÊNCIA, ESCREVENDO, e você tem que colocar lá que você tá indo de oito as dezessete! E são trinta dias que você tem que escrever lá, uma coisa que não é real. Então, pra mim, isso aí, é uma perda de tempo! Tá perdendo tempo... (T1)*
>
> *Tem que preencher, são trinta dias lá na ficha, P1 das oito as dezessete, P1 das oito as dezessete, das oito as dezessete! Tem que preencher! Eu preencho, mas, isso é um exemplo de uma inutilidade, entendeu? (T1)*
>
> *Já foi discutido (questão da frequência) e parece que a recepção foi muito mal pra essa reclamação! Calma gente!!! (...). Eu vou dizer uma coisa, foi amargamente. Essa sensação que eu tenho, é que você quer, as pessoas querem mudar a empresa e NÃO, NÃO pode, acabou! Não! Não! Parece uma ditadura! Espero que você não publique (P1).*
>
> *Ah, que me irrita é você fazer coisas INÚTEIS dentro da empresa, INÚTEIS E QUE TE ATRAPALHAM! É isso! Isso são detalhes*! (B2)

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

O fluxo de trabalho é descrito como intenso, comprometido pelo excesso de procedimentos burocráticos. É caracterizado ainda pela falta de rotina das atividades e pela realização de atividades por demanda urgente, além da execução de várias tarefas que são afetas a outros segmentos da empresa. Geralmente, os pesquisadores trabalham além do horário normal da jornada de trabalho de oito horas semanais e não fazem jus ao pagamento de horas extraordinárias realizadas.

> *Eu não tenho uma rotina aqui dentro. Porque a nossa rotina, é o que P2 falou, é desde serviços gerais até estrutura de projetos. Eu não trabalho com nenhuma área específica, cada dia é uma coisa. Eu não tenho projeto aprovado, ah, então*

[1] Mestranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, glaycerejane@yahoo.com.br. [2] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, helciadaniel@gamil.com. [3] Docente da PUC Goiás, katiabarbosamacedo@gmail.com. [4] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, lila-ramos@uol.com.br

> *vamos pensar, ah, hoje eu acordei pensando mel,/.../ mandioca, depois nós temos que falar sobre /.../ então são varias áreas*. (P1)

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

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

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

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

> *A gente pensava que tomava água filtrada e era água do banheiro. Os filtros nunca foram lavados! Junta um monte de bactéria, fungos ali! Então são coisas que são BÀSICAS de SANEAMENTO, de HIGIENE, de SAÚDE PÚBLICA que são de proteção, de segurança no trabalho, de medicina do trabalho que não são respeitadas! Ergometria! NEM PENSAR! CADEIRAS DECENTES pra gente trabalhar! Nem pensar! Não se respeita isso! Carro! A gente viaja num carros que não tem ...! A última viagem que eu fiz com a equipe do pesquisador fulano a gente viajou numa camionete que não tinha luz , não tinha ar condicionado, não tinha cinto no banco de trás! (B3).*

> *Uma vez pegou fogo! É uma vez pegou fogo com a descarga do carro! Então, assim, eles colocam a vida da gente em risco (p5).*

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

> *"Aí eu disse, escuta, taltaltal dá pra arrumar um ar split. Aí, nada! Passou um ano NADA! Eu vou ter que ter um atestado de que o trabalho esta me afetando! Aí, depois de UM ano checou o split!" (D1).*

A cultura do individualismo, reforçada pela avaliação individual, mina as bases psíquico-sociais do reconhecimento. Para re-conhecer é necessário conhecer o trabalho do outro e tornar conhecido o seu trabalho, o que pressupõe um ambiente pautado pela confiança e pela solidariedade. Ao mostrar seu saber-fazer, seus "arranjos", o sujeito também expõe os limites do seu conhecimento, suas lacunas e insegurança. Se não há confiabilidade, cada um irá ocultar seus segredos do oficio, como forma de manter o poder e obter vantagens, em uma situação de competição.

[1] Mestranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, glaycerejane@yahoo.com.br. [2] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, helciadaniel@gamil.com. [3] Docente da PUC Goiás, katiabarbosamacedo@gmail.com. [4] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, lila-ramos@uol.com.br

Assim, o individualismo dificulta o reconhecimento no trabalho e priva os trabalhadores dos benefícios decorrentes dele (Moraes, 2012).

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

Silva e Freitas (2012), ao afirmarem que o conteúdo das tarefas e a maneira como o trabalho é organizado geram constrangimentos, dificultam o desempenho das atividades e ainda criam um cenário onde o sofrimento é também um resultado daquele trabalhar. As condições de trabalho, ao serem descritas, indicam uma sobrecarga de trabalho dos pesquisadores. O trabalho é caracterizado como injusto e sem reconhecimento, em sua maioria, pela chefia. E se observa o desejo de liberdade e autonomia que não se concretiza na prática.

> *Eu ainda não sei o funcionamento direito e às vezes acho que são injustos, colocam pessoas erradas em cargos /.../ e a gente vai escolher o chefe e não tem o direito de votar. Agente votaria no chefe /.../ Quem decide é presidente, o cara lá de cima e não conhece a nossa realidade /.../ então é isso! E essa é a nossa função!/.../ agente chegou aqui para mudar, a gente tem que mudar essas pessoas, os tempos são outros e tentar melhorar e deixar um pouco melhor isso aqui (D1)*
>
> *(...) mas então o fulano que esta lá em cima não reconhece (P1)*
>
> *(...) as coisas não são justas./.../ coisas /.../ agente quer ser profissional, técnico, né? (F1)*
>
> *Eu não tenho uma rotina aqui dentro. Porque a nossa rotina, é o que P2 falou, é desde serviços gerais até estrutura de projetos. (...) Assim como P2, então, a gente faz serviços gerais desde comprar uma torneira , uma tomada até estrutura de projeto. (P1)*
>
> */.../ Os pesquisadores aqui chegam às sete da manhã e sai às nove (B1)*
>
> *A gente faz o serviço todo! E perde tempo! O que me chateia mais é que às vezes, tipo: eu não consigo estudar, eu não consigo ler um artigo porque EU tenho que fazer analise do equipamento, EU tenho que treinar a pessoa que esta chegando. EU tenho que gerenciar, fazer o pedido de viagem e chamar todo mundo pra trabalhar, entendeu/ Eu tenho ahahah, EU não consigo /.../ ler um artigo, casos novos /.../ (E1)*
>
> *Pra mim é um problema muito grande, o pessoal não ter horário! Não ter o mínimo compromisso com horário mesmo no núcleo temático. (P1)*
>
> *a dificuldade de quando a gente chega é de formar a equipe, equipe de pesquisadores, equipe de alunos, uma equipe de estudos. E se você não pode fazer projeto, você não tem como TRABALHAR! (T1)*
>
> *A falta de INFORMAÇÃO, a falta de TEMPO, isso toma tempo pra organizar, éééé! (B1)*

[1] Mestranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, glaycerejane@yahoo.com.br. [2] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, helciadaniel@gamil.com. [3] Docente da PUC Goiás, katiabarbosamacedo@gmail.com. [4] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, lila-ramos@uol.com.br

(...) às vezes a falta de comunicação é muito grande (E1)

Pelos depoimentos, infere-se que não há comunicação eficaz e nem cooperação entre os pares, logo, não há confiança nas relações interpessoais, pois segundo Dejours (2012a), para que a cooperação seja estabelecida é necessário que haja relações intersubjetivas de confiança. Da mesma forma, que relatam isolamento, exclusão, pouca integração entre os pares (indicadores de sofrimento). Na relação com grupo de trabalho, há inclusive, depoimentos da falta de confiança com os novatos e talvez com as mulheres. Em resumo, pode-se falar que as relações são conflituosas, competitivas e com certa formalidade entre os pares.

> *A gente teve muito atrito ali. Entre a parte comportamental, relacionamento de pesquisadores muito, muito...(problema) No meu segundo dia de Embrapa, eu presenciei agressões fortes verbais de pesquisadores que eu nem conhecia e a gente já viu em reunião, um pesquisador falar para outro que deveria estar numa camisa de força! Essas agressões verbais, isso ocorre. Vira e mexe a gente ouve, reunião tal virou uma baixaria, pesada. Eu acho que as vezes falta, acho que não sei, falar /.../ Falta, em geral, um pouco de cuidado com as palavras e até mesmo com os colegas.*
>
> *(...) e ele não faz nada, aí, ele ficava fofocando umas coisas aqui! Aí, a gente resolveu o problema colocando ele a disposição pra ver se conseguia separar das fofocas. Assim, e as fofocas eram tão grandes, tão grandes (...) E aí, começava uma intriga que não tinha fim!*

Analise e Discussão dos Resultados

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

As particularidades da organização do trabalho e a forma como está organizada, bem como as relações de trabalho (como se estabelecem) repercutem diretamente para o sofrimento e prazer experimentado pelo trabalhador quer seja individualmente quer seja coletivamente. A capacidade de resistir ou de ficar doente do trabalhador estar intimamente relacionada à qualidade das relações de trabalho (Dejours, 1994).

Constatou-se que os trabalhadores vivenciam sentimentos de indignidade, demérito e descrédito devido a tarefas desestimulantes e burocráticas, de inutilidade e de injustiça pela desqualificação do seu trabalho. A condição de sofrimento desses

[1] Mestranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, glaycerejane@yahoo.com.br. [2] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, helciadaniel@gamil.com. [3] Docente da PUC Goiás, katiabarbosamacedo@gmail.com. [4] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, lila-ramos@uol.com.br

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

A falta de reconhecimento, tanto por parte da chefia quanto dos pares, foi reiteradamente verbalizada, como fonte de sofrimento. O reconhecimento, além de possibilitar a ressignificação do sofrimento, promove benefícios no plano da identidade, porque, a partir do reconhecimento do valor do seu trabalho o sujeito se descobre mais competente e mais capaz do que se julgava (Moraes, 2012). Sobre isso.

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

Pode-se observar e ratificando estudos anteriores (Mendes, 2007; Carrasqueira e Barbarini, 2010; Moraes, 2012; Diniz e Gos, 2012, Dejours, 2012b), que a organização do trabalho real vai além da organização do prescrito. E que há um distanciamento entre o normatizado e o real, posto que pela prescrição, há um discurso oficial de equidade de condições de trabalho para todos, mas o que se evidencia são práticas discriminatórias.

As vivências de prazer e sofrimento foram identificadas em todos os aspectos do trabalho: as condições de trabalho, as relações de trabalho, a organização do trabalho e as estratégias de enfrentamento. Os resultados nesta pesquisa confirmam dados encontrados em outros trabalhos relacionados ao prazer e sofrimento nas organizações, dentre eles os de Dejours (1994, 2012a e 2012b), Câmara (2006). Esta pesquisa pode contribuir para a ampliação do trabalho científico e para a elaboração de proposta de melhoria às organizações de pesquisa.

Considerações Finais

A Organização do trabalho deve ser um compromisso resultante da negociação social de processos de deliberação. Ela deve ocorrer de maneira

[1] Mestranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, glaycerejane@yahoo.com.br. [2] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, helciadaniel@gamil.com. [3] Docente da PUC Goiás, katiabarbosamacedo@gmail.com. [4] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, lila-ramos@uol.com.br

simultânea, envolvendo os pares e atores de diferentes níveis hierárquicos. Essa condição se torna necessária porque a definição técnica com a relação à realidade produtiva é sempre insuficiente, exige reajustes e reinterpretações por parte dos sujeitos. Nas situações em que a organização do trabalho assume uma configuração flexível, resultante do compromisso e de negociação constantes entre os envolvidos no processo, ela pode tornar-se um recurso para o equilíbrio psíquico dos atores (Abrahão e Sznelwar, 2012).

Se o trabalho pode gera o pior, como ocorre hoje, no mundo humano, ele pode, também, gerar o melhor. Isso depende de todos e da capacidade de pensar as relações entre subjetividade, trabalho e ação. (Dejours, 2012b). Que todos os envolvidos no ambiente façam um movimento de transformações das condições adversas para condições geradoras de prazer. Então, fica o compromisso para todos.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, J. I.; SZNELWAR, L. I. Entre a tarefa e a atividade: a dor do trabalhar. *In:* MENDES, A. M. (Org.). *Trabalho e saúde***.** O sujeito entre a emancipação e servidão. Curitiba: Juruá 2011. P. 102-114

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

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

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

CUNHA, E. G. *A análise da dicotomia sofrimento e prazer em um programa de demissão voluntária*. 1999. 143 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração. Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1999. Disponível em: http://hdl.handle.net/10183. Acesso em 12-12-2013.

[1] Mestranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, glaycerejane@yahoo.com.br. [2] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, helciadaniel@gamil.com. [3] Docente da PUC Goiás, katiabarbosamacedo@gmail.com. 4 Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, lila-ramos@uol.com.br

DEJOURS, C. ABDOUCHELI, E.; JAYET C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.* São Paulo: Atlas, 1993.

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

_____. *Trabalho Vivo. Sexualidade e trabalho.* Tomo I. Trad. de Frank Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012a.

_____. *Trabalho Vivo. Trabalho e emancipação***.** Tomo II. Trad. Frank Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012b.

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

HELOANI, R; LANCMAN, S. *Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação.* Scielo, 2004. Prod. 14 (3), p. 77-86. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300009&lng=en&nrm=iso>.

LANCMAN, S.; JARDIM, T. A. O impacto da organização do trabalho na saúde mental: um estudo em psicodinâmica do trabalho. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo***,** Brasil, v. 15, n. 2, p. 82-89, ago. 2004. ISSN 2238-6149. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rto/article/view/13943>. Acesso em: 16-09-2014.

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

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

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

MACÊDO, K. B; MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento em trabalhadores de organizações com contexto de qualidade de vida no trabalho. *In:* MACÊDO, K. B. (Org.) *Qualidade de vida no trabalho: o olhar da psicologia e da administração.* Goiânia. Goiânia: Editora da Universidade Católica de Goiás, 2004.

MARCELINO, A. L. G. *Adoecimento docente: narrativas do trabalho em busca do "Queviver".* 2011. 73 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2011. Disponível em: http://hdl.handle.net/10183/36402

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. *In*: MENDES. A. M. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas.* São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. *In*: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE,

[1] Mestranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, glaycerejane@yahoo.com.br. [2] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, helciadaniel@gamil.com. [3] Docente da PUC Goiás, katiabarbosamacedo@gmail.com. [4] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, lila-ramos@uol.com.br

C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba, Juruá, 2012.

MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação**.** *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho,* v. 12, n. 2, p. 141-156. 2009. Disponível em: www.revistas.usp.br/cpst/article/download/25746/27479

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

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

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

PIRES, J. C.; MACÊDO, K. B. *Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil.* Revista de Administração Pública- RAP. Rio de Janeiro 40(1):81-105, Jan./Fev. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05.pdf . Acesso em 16-09-14.

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

SANTOS, P. R. *Saúde do trabalhador no trabalho hospitalar: metodologias integradas de avaliação de experiências nos espaços de intervenção em hospitais no estado do Rio de Janeiro*. 2009. 198 f. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública. Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca. Disponível em: http://bvssp.icict.fiocruz.br/pdf/25495_paula_ultima_versao_22_01-2010.pdf. Acesso em: 14-04-2014.

SILVA, F. H. E.; FREITAS, L. G. Organização do trabalho, prazer-sofrimento e estratégias de mediação do sofrimento no trabalho. *In*: MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C.; MORRONE, C. F.; FACAS, E. P. (Orgs.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros.* Curitiba, Juruá, 2011. P. 433-450

[1] Mestranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, glaycerejane@yahoo.com.br. [2] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, helciadaniel@gamil.com. [3] Docente da PUC Goiás, katiabarbosamacedo@gmail.com. [4] Doutoranda do Curso de Psicologia da PUC Goiás, lila-ramos@uol.com.br