UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

INSTITUTO DE PSICOLOGIA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA - MESTRADO

MARISTELA DE SOUZA PEREIRA

SOFRIMENTO PSÍQUICO EM PSICÓLOGOS QUE ATUAM NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO NA CIDADE DE UBERLÂNDIA

UBERLÂNDIA - MG

2005

MARISTELA DE SOUZA PEREIRA

SOFRIMENTO PSÍQUICO EM PSICÓLOGOS QUE ATUAM NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO NA CIDADE DE UBERLÂNDIA

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicopatologia, Psicanálise e Cultura

Orientador: Prof. Dr. Caio César Souza Camargo Próchno

Uberlândia - MG

2005

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborado pelo Sistema de Bibliotecas da UFU - Setor de Catalogação e Classificação - mg / 04/05

P436s

Pereira, Maristela de Souza, 1973-
Sofrimento psíquico em psicólogos que atuam no contexto organizacional: um estudo na cidade de Uberlândia / Maristela de Souza Pereira. - Uberlândia, 2005.
153 f. : il.
Orientador: Caio César Souza Camargo Próchno.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia.
Inclui bibliografia.
1. Psicopatologia - Teses. 2. Saúde mental – Psicólogos. I. Próchno, Caio César Souza Camargo. II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CDU: 159.97(043.3)

Maristela de Souza Pereira

Sofrimento psíquico em psicólogos que atuam no contexto organizacional: um estudo na cidade de Uberlândia

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicopatologia, Psicanálise e Cultura

Banca Examinadora:

Uberlândia, 31 de março de 2005.

_____
Prof. Dr. Caio César Souza Camargo Próchno - UFU

_____
Profa. Dra. Maria Lúcia Castilho Romera - UFU

_____
Prof. Dr. Sérgio Kodato – USP

Aos meus pais,
que desde sempre
me estimularam a estudar.

Agradecimentos

Ao Caio, que me recebeu como orientanda, mesmo com um projeto tão diverso de suas preferências naquele momento.

À Maria Lúcia e ao Kodato, presentes em momentos diferentes, mas igualmente importantes para a confecção deste trabalho.

Aos meus irmãos, João Henrique e Marinê, que trilharam primeiro este caminho e puderam me ajudar a seguí-lo, e ao Joel, pela torcida e incentivo.

À Michele, pela ajuda fundamental na transcrição das entrevistas.

À Adriane, Verushka, Kênia, Tatiana e Marta, cuja disponibilidade para ajudar na aplicação das escalas tornou esta pesquisa possível.

À Andréa e Fernanda, amigas e parceiras de troca nesta jornada.

Ao Flúvio, pela paciência e estímulo, e por ter me possibilitado aprender coisas que eu nem imaginava existir.

Agradeço de novo Andréa, Fernanda, João Henrique e Flúvio pela leitura dos capítulos, sugestões e correções. Muito obrigada mesmo.

E, finalmente, a todos os sujeitos que se dispuseram a participar da pesquisa, sem o que não haveria este trabalho.

Capitão de Indústria

Eu às vezes fico a pensar
Em outra vida ou lugar
Estou cansado demais

Eu não tenho tempo de ter
O tempo livre de ser
De nada ter que fazer
É quando eu me encontro perdido
Nas coisas que eu criei
E eu não sei
Eu não vejo além da fumaça
O amor e as coisas livres, coloridas
Nada poluídas

Eu acordo prá trabalhar
Eu durmo prá trabalhar
Eu corro prá trabalhar

Eu não tenho tempo de ter
O tempo livre de ser
De nada ter que fazer
Eu não vejo além da fumaça que passa
E polui o ar
Eu nada sei
Eu não vejo além disso tudo
O amor e as coisas livres, coloridas
Nada poluídas

Marcos Valle / Paulo Sérgio Valle

Resumo

Este estudo investiga o prazer e o sofrimento no trabalho de psicólogos que atuam na área organizacional. Tem por objetivo analisar as estratégias utilizadas pelos psicólogos organizacionais em sofrimento psíquico para lidar com esta situação e conseguir se manter no exercício de seu trabalho. A perspectiva teórica adotada concebe que o trabalho é propiciador tanto de vivências de prazer quanto de sofrimento e que cada indivíduo encontra formas particulares para lidar com a realidade que experiência, ao mesmo tempo em utiliza-se também de estratégias de enfrentamento que são comuns no campo organizacional. O sofrimento e o prazer, enquanto vivências psíquicas, podem ser experienciados de diversas formas, sendo adotados como guia de análise dois indicadores de sofrimento, o desgosto e a insegurança, e dois indicadores de prazer, a valorização e o reconhecimento. O método utilizado é o qualitativo, tendo sido usado como instrumento de identificação dos sujeitos para a pesquisa a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST). Com base nos resultados desta escala, foi realizada uma entrevista individual e semi-dirigida com duas psicólogas que evidenciaram vivências significativas de sofrimento no trabalho. De acordo com os resultados, ambas encontram fontes de satisfação e de insatisfação no trabalho, utilizando-se de estratégias de enfrentamento diante do sofrimento, com vistas à manutenção da saúde psíquica. Estes achados demonstram que mesmo indivíduos que possuem uma atividade significativa e com alguma autonomia e possibilidades de escolha também sofrem o impacto da organização do trabalho. Ocorre ainda que o trabalho em empresa pode ser percebido pelo psicólogo como distante de sua formação e não propiciador de que este possa expressar plenamente os conhecimentos e habilidades adquiridos no curso de graduação.

Palavras-chave: saúde mental, trabalho, sofrimento psíquico.

Abstract

This paper investigates on the job pleasure and suffering experienced by psychologists who work in organizations. The purpose is to analyze the strategies, used by organizational psychologists in psychic suffering, to deal with this situation and be able to keep at its work. The theoretical perspective adopted is that the work is both a source of pleasant experiences as well as suffering and that each individual finds specific ways to deal with the reality that he/she goes through, and meanwhile also uses confrontation strategies that are common in the organizational field. Both the suffering and the pleasure, as psychic experiences, can happen in different ways, and two indicators of suffering, grief and anxiety were adopted. Also, two indicators of pleasure, value and acknowledgement, were adopted. It was used the qualitative method and two individuals as identification objects for the measurement in the On The Job Pleasure and Suffering Scale. Based on the results found, individual semi-guided interviews were conducted with two psychologists who went through significant suffering on the job. According to the results, both psychologists found sources of pleasure and suffering on the job, and used confrontation strategies to keep their psychic health. These finds show that even individuals who have a significant activity and with a certain autonomy and choice possibilities, also suffer the impact of the work organization. Moreover, the work in a company can be perceived by the psychologist as distant from his/her education and he/she cannot show totally all his/her knowledge and skills acquired in the under graduate course.

Key words: mental health, work, psychic suffering.

Sumário

RESUMO..... 8

UMA INTRODUÇÃO..... 10

1. TRABALHANDO PARA VIVER E VIVENDO PARA TRABALHAR..... 15
1.1. O Trabalho..... 15
1.2. O Sofrimento..... 22
2.1. Impactos no corpo do trabalhador..... 23
1.2.2. Repercussões no psiquismo dos trabalhadores..... 26
1.2.3. Reflexos sobre as relações sociais..... 33
1.3. E o prazer?..... 38

2. UM GUIA DE PERCURSO:
A construção de um referencial teórico..... 42
2.1. Dejours – da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho..... 42
2.2. Saúde mental e trabalho: divergências conceituais e metodológicas..... 49
2.3. E agora, por onde seguir? Marcos teóricos deste trabalho..... 51
2.3.1. Primeiro marco: Christophe Dejours..... 51
2.3.2. Segundo marco: a Psicanálise e as contribuições da Teoria dos Campos..... 56
2.4. Pesquisas sobre sofrimento psíquico e trabalho – uma breve revisão bibliográfica.. 65

3. METODOLOGIA..... 73
3.1. Amostra..... 74
3.2. Instrumentos..... 76
3.2.1. A escala..... 76
3.2.2 A entrevista..... 77
3.3. Procedimentos..... 80
3.3.1. Procedimentos de análise dos dados..... 87

4. AO INVÉS DE RESULTADOS: ENCONTROS, AO INVÉS DA DISCUSSAO: DIÁLOGOS..... 91
4.1. Ana e a solidão..... 92
4.2. A paixão de narciso: Paula..... 109
4.3. O encontro dos encontros: dialogando com as duas entrevistas..... 130

5. CONCLUSÃO, OU A ABERTURA DE NOVOS CAMPOS..... 137

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 145

Uma Introdução

"Ao invés de tomar a palavra, gostaria
de ser envolvido por ela e levado bem além
de todo começo possível."
(Michel Foucault)

O presente estudo está inserido no campo da saúde mental e trabalho, e busca compreender a relação de psicólogos que atuam no âmbito organizacional, mais especificamente do setor privado, com seu trabalho.

Esta pesquisa nasceu das inquietações vivenciadas por mim durante os sete anos em que atuei como psicóloga organizacional em empresas de médio e grande porte, após a conclusão do curso de graduação em Psicologia. Durante este período, experienciei momentos de grande insatisfação, algumas vezes percebidos como frustração, noutras como ansiedade, angústia e às vezes com uma certa tristeza. No entanto, naquela época, distanciada do meio acadêmico, possuía na terapia um meio de clarificação de tantos sentimentos, os quais, por sua vez, conflitavam com outros, de capacidade e orgulho por ter conquistado um status e um reconhecimento profissional, provenientes de momentos de satisfação com o trabalho que eu desempenhava.

No entanto, houve um momento de ruptura, em que o sofrimento intensificou-se muito além do prazer, e a saída que encontrei foi procurar um novo direcionamento para minha vida profissional. O novo campo de trabalho eleito: a vida acadêmica e docente.

Assim, já ministrando aulas no ensino superior, me direcionei para a seleção do Mestrado, sonho antigo, mas sem saber ainda que rumos tomar. Um dia, saindo da empresa, onde ainda cumpria formalidades para meu desligamento definitivo, e me dirigindo para algum outro compromisso, ouvi no rádio a canção que está na epígrafe deste trabalho. Um insight, súbito como são os insights, me tomou e consegui identificar que não poderia haver um objeto de estudo que me fosse mais significativo do que o trabalho, e todos os seus pontos positivos e doentios que nos circundam.

Preparei então o projeto para a seleção do Mestrado, o qual no início tinha por sujeitos profissionais de nível superior, em sofrimento psíquico, que ocupavam posições de destaque em instituições privadas de Uberlândia, e por objetivo a busca de respostas sobre as razões para a continuidade destes no trabalho gerador do sofrimento.

Inscrevi-me no eixo da intersubjetividade, muito receosa de como se daria este encontro, mas com a plena convicção de estar retomando um caminho interrompido há anos, quando me formei e em função das oportunidades e necessidades, me distanciei da área clínica, justamente aquela com a qual sempre me identifiquei.

Após a aprovação e ingresso no programa de Mestrado, e meu desligamento definitivo da empresa em que eu atuava como psicóloga organizacional, ouvi de muitos colegas que atuavam em empresas, que gostariam de fazer o mesmo. Fui aos poucos ampliando minha visão sobre a problemática que eu havia escolhido e uma nova questão passou a ocupar meus pensamentos: por que estas pessoas também não procuram outra ocupação? Me intrigava as razões que me levaram a permanecer tanto tempo trabalhando em empresas, e que deveriam ser semelhantes às que mantinham outros profissionais da Psicologia, mesmo insatisfeitos, nesta atividade. Assim, mudei meu universo de pesquisa para psicólogos que atuassem em empresas privadas em Uberlândia e que estivessem em sofrimento psíquico.

Face a esta mudança, meu objetivo principal passou a ser a busca do entendimento sobre as estratégias utilizadas pelos psicólogos organizacionais em sofrimento psíquico para lidarem com esta situação e conseguirem se manter no exercício de seu trabalho.

Como objetivos específicos tracei inicialmente os seguintes:

- descobrir se há e se é freqüente que psicólogos organizacionais estejam trabalhando em sofrimento psíquico;
- desvendar quais as razões que levaram estes profissionais a atuar na área organizacional;
- verificar porque os mesmos continuam a atuar nesta área;

- verificar se estes profissionais têm consciência de seu sofrimento.

Além das minhas razões pessoais para a escolha deste tema, uma das justificativas de ordem geral para a implementação desta pesquisa, reside no fato de que falarmos de sofrimento psíquico em contextos de trabalho significa falarmos sobre um dos aspectos mais impactantes no modo de vida atual.

Jacques (2003) lembra que segundo estimativas da OMS (Organização Mundial de Saúde), os chamados transtornos mentais menores chegam a acometer aproximadamente 30% dos trabalhadores ocupados. Quanto aos transtornos mentais graves, os índices oscilam entre 5 e 10%.

Sendo o trabalho um dos pilares constituintes de todo um modo de vida, e assim de nossa própria sociedade, fica evidenciada a importância de se realizarem estudos sobre este tema, em especial aqueles focados nos seus aspectos patogênicos.

Embora este campo de pesquisas tenha se difundido muito nas últimas décadas, o que se pode notar já em um primeiro olhar é que muito ainda há por ser descoberto. Como ficará evidente mais à frente, nos capítulos teóricos, a Psicologia, em suas diferentes correntes e abordagens, ainda não conseguiu encontrar respostas consistentes para muitas questões que permeiam o campo da saúde mental e do trabalho.

Por fim, mais dois argumentos que atestam a relevância deste estudo: nos primeiros contatos com a bibliografia disponível sobre as vivências de sofrimento oriundas do trabalho, a maior parte do material encontrado estava relacionada a pesquisas com profissionais de níveis hierárquicos ou formação escolar mais baixos, ou então aqueles submetidos a trabalhos repetitivos ou perigosos. Assim, o estudo de profissionais de nível superior poderia trazer contribuições ainda não plenamente desenvolvidas pelo meio acadêmico-científico.

Além disto, podemos pensar que o psicólogo, pela própria natureza de sua formação deveria ser o elemento apoiador no processo da busca de uma relação saudável dos trabalhadores com suas atividades profissionais. No entanto, ele

próprio, enquanto trabalhador assalariado de uma empresa, está submetido aos mesmos riscos e vivências causadoras de sofrimento. Esta singularidade, que é inerente à nossa profissão, comprova por si só a importância de fornecermos atenção em pesquisa a esta categoria profissional.

Feitas estas colocações iniciais, me sinto à vontade para mencionar um fato que os leitores (e os avaliadores) certamente notarão: a pluralidade de enunciações durante os capítulos do trabalho. Assim, há momentos em que me posiciono diretamente na primeira pessoa, noutros as sentenças são atribuídas à primeira pessoa do plural e em outros momentos há a verbalização pela terceira pessoa do singular.

Isto não ocorre gratuitamente, mas se deu pelo próprio fato de que enquanto sujeito epistêmico e também empírico, me coloco muitas vezes dentro da problemática que estou discutindo. Em outras ocasiões, o tema parece abarcar todos os que trabalham, até mesmo o leitor, que com toda certeza desenvolve algum tipo de atividade tida como trabalho. Estabelece-se aí uma identificação pronta e uma cumplicidade óbvia. Por vezes, no entanto, quem fala pode ser a voz pretensamente objetiva da ciência, que tece comentários sobre um objeto analisado. Optei então por manter este formato, que foi surgindo espontaneamente durante a feitura da dissertação, preservando a polissemia de vozes que permeia este universo de pesquisa.

Esta pesquisa foi pautada no método qualitativo, embora tenha feito uso no primeiro momento de um instrumento quantitativo, o qual teve o objetivo apenas de apresentar à pesquisadora quem seriam seus possíveis sujeitos de pesquisa: os psicólogos organizacionais em sofrimento.

A apresentação do estudo subdivide-se em 5 capítulos. No primeiro deles são tecidas considerações a partir dos três aspectos essenciais tratados por esta pesquisa: trabalho, sofrimento e prazer, retomando o percurso e relevância do primeiro tópico e desvelando suas vinculações intrínsecas com os outros dois.

No segundo capítulo, é apresentado o referencial teórico, sendo fornecidas inicialmente informações sobre a constituição deste campo de estudos e apresentadas algumas divergências teórico-metodológicas de acordo com certas correntes de pensamento da atualidade. Por fim, são apresentados os fios norteadores desta pesquisa: as contribuições da Psicodinâmica do Trabalho (ou escola Dejouriana) e a Psicanálise, em especial a Teoria dos Campos.

Ao final do segundo capítulo, apresento uma breve revisão bibliográfica de pesquisas publicadas sobre sofrimento psíquico em diversas categorias profissionais, e as poucas enfocando o trabalho do psicólogo na empresa. Aqui, optei por não utilizar bibliografias ou publicações em outros idiomas, por considerar o conhecimento produzido no Brasil, na área de saúde mental e trabalho, muito profícuo e suficiente para embasar a discussão proposta.

O terceiro capítulo apresenta a metodologia utilizada na pesquisa, informando sobre o universo de pesquisa, critérios de amostragem, instrumentos utilizados e procedimentos de coleta e análise dos dados.

No quarto capítulo apresento o material obtido nas entrevistas, dialogando com o mesmo à luz do referencial teórico adotado. Trato separadamente de cada entrevista e depois busco estabelecer um diálogo das duas entre si, onde novas significações vão surgindo e sendo incorporadas.

Finalmente, apresento as contribuições da pesquisa realizada, retomando os objetivos inicialmente colocados. Faço questão de lembrar que as conclusões expostas nesta seção do trabalho não representam aqui o final de uma jornada, mas talvez a abertura para a descoberta de novos caminhos possíveis, em relação ao tema proposto.

1. Trabalhando para viver e vivendo para trabalhar

"Tenho tão grave peso sobre os ombros."
(Adélia Prado)

1.1. O Trabalho

Ao se propor articular os temas sofrimento psíquico e trabalho, é impossível não refletir sobre a caracterização do trabalho nos dias de hoje e sua importância na vida das pessoas. Mas, para compreendermos o momento atual do trabalho, o melhor caminho é reconstruirmos a evolução histórica e cultural pela qual este aspecto da vida contemporânea passou e ainda passa.

A palavra trabalho é empregada com diversos significados, podendo referir-se tanto ao ato de laborar, de produzir ("estou trabalhando"), quanto ao esforço despendido ("me deu muito trabalho"), ou mesmo ao produto final obtido (como no caso de "trabalhos" acadêmicos). Albornoz (1986) menciona ainda outras aplicações da palavra trabalho, como no caso de deliberações de uma assembléia ou o processo de nascimento de uma criança, o que nos faz pensar em outras utilizações possíveis do termo: quem nunca ouviu falar de certos "trabalhos" associados a umbanda e outras práticas religiosas?

No entanto, é evidente que ao mencionarmos a palavra trabalho, quase sempre nos ocorre uma representação vinculada a uma certa atividade produtiva, para a qual direcionamos nosso tempo e nossas energias. "Todo trabalho supõe tendência para um fim e um esforço. Para alguns trabalhos, este esforço será preponderantemente físico; para outros, preponderantemente intelectual". (ALBORNOZ, 1986, p. 11).

Já quando pensamos sobre a constituição primária do trabalho, uma forte concepção é a de que o mesmo está relacionado à transformação da natureza ou a uma relação dinâmica estabelecida entre esta e o ser humano. Esta proposição é defendida por Ardila (1973 apud PEREZ, 1996), segundo a qual o trabalho é "a atividade humana que consiste em transformar o ambiente com o fim de atingir

certos objetivos, especialmente a subsistência e a conservação da vida". (p. 16, tradução nossa).

Que o trabalho transforma o meio em que vivemos não há dúvida. O mesmo pode-se dizer da relação inversa, ou seja, de que o homem é também transformado pelo trabalho.

Para a Psicologia interacionista, como aponta Bock (2002), o humano é caracterizado por um conjunto encadeado de fatores: possui um aparato biológico que lhe dá suporte, trabalha e utiliza instrumentos, cria e utiliza a linguagem, estabelece relações sociais, e finalmente compreende o mundo ao seu redor através da consciência, sentimentos e emoções, o que caracteriza o estabelecimento da subjetividade.

Esta idéia está fundamentada em diversos trabalhos teóricos e antropológicos, podendo-se destacar Engels, autor que defende a idéia de que o trabalho é a condição básica e fundamental de toda a vida humana, chegando a afirmar que "o trabalho criou o próprio homem". (1975, p. 5).

Tal processo de desenvolvimento humano teria ocorrido da seguinte forma: a partir de sua bipedização tornou-se possível ao homem a utilização de suas mãos, ou seja, o trabalho com estas, caracterizado principalmente pela criação e uso de instrumentos de caça, pesca e armas. Ao caçar, o homem introduz a carne na sua alimentação, o que significou dois avanços decisivos: o uso do fogo e a domesticação de animais.

Por outro lado, o desenvolvimento do trabalho multiplica os casos de ajuda mútua e atividade conjunta, contribuindo para agrupar os membros que se articulavam em bandos. Surge então a necessidade de dizer algo aos outros e desenvolve-se a linguagem. À medida que isto ocorre, vai se processando o desenvolvimento do próprio cérebro.

> Primeiro o trabalho, depois e com ele a palavra articulada foram os dois estímulos principais debaixo de cuja influência o cérebro do macaco se foi transformando

> gradualmente em cérebro humano [...]. E, à medida que se desenvolvia o cérebro, desenvolviam-se também os seus instrumentos mais imediatos: os órgãos dos sentidos. (ENGELS, 1975, p. 12).

O desenvolvimento do cérebro e dos sentidos levou a uma crescente clareza de consciência, capacidade de abstração e raciocínio. Estas, por sua vez, influenciaram o trabalho e a palavra, estimulando cada vez mais o desenvolvimento do homem, separando-o definitivamente do macaco, ao mesmo tempo em que surge um novo elemento com a aparição do homem acabado: a sociedade.

Por fim, gradativamente nossos ancestrais longínquos foram aprendendo a executar operações cada vez mais complicadas, desenvolvendo então a agricultura e mais tarde a fiação, a metalurgia, a olaria e a navegação.

Um ponto interessante de se mencionar também é a afirmação de Washburn (1975), de que com a passagem do homem-macaco a homem, a parte do crânio que contém o cérebro aumentou, na razão do aumento sofrido por este último, sendo que a aparição de um cérebro grande produziu uma transformação profunda no processo de reprodução humana. Tal fato teria resultado em que no canal ósseo feminino deveria passar uma cabeça maior, o que fez com que o feto passasse a ser expulso em um estágio mais precoce do seu desenvolvimento, requerendo mais cuidados da mãe e sendo seu desenvolvimento extra-uterino mais lento, o que exigiu muito maior responsabilidade materna.

> “A mãe, de movimentos lentos, que, ao transportar o seu filho, não podia caçar, a obrigação da mulher em cuidar dos pequenos, de lento desenvolvimento, e a total dedicação do homem à caça impuseram uma norma fundamental na organização social das diferentes espécies humanas”. (WASHBURN, 1975, p. 90).

Com base neste raciocínio, podemos atribuir ao trabalho a própria base da organização social humana e seus desdobramentos que se verificam hoje. Assim, o trabalho pode ter sido vital inclusive na estruturação do modelo de família que surgiu mais tarde e chega ainda aos nossos dias, onde ainda se configura o primado do patriarcado e se derivam então Édipo e todas as formas de organizações objetais que a psicanálise tem reconhecido em seu percurso.

Segundo a ótica apresentada, o que diferencia o ser humano dos animais é justamente o fato do primeiro modificar intencionalmente a natureza, dominando-a. (ENGELS, 1975). E, ao realizar tal operação, o este percorre seu caminho de hominização.

Esta visão é partilhada por Erich Fromm (1974 apud PEREZ, 1996), para quem o homem, no processo de trabalho, ao moldar e modificar o mundo exterior, também se molda e modifica a si mesmo, desenvolvendo sua individualidade. Da mesma forma, sendo considerado o trabalho uma atividade não isolada, mas uma tarefa que envolve a todos, seria este o meio que possibilitaria a existência da sociedade e sua definição de papéis ou lugares para as pessoas individualmente.

Isto se mostra muito verdadeiro inclusive em nossos dias atuais, onde não apenas o indivíduo obtém dinheiro para satisfazer suas necessidades elementares, como visa com o trabalho “obter status, impor-se aos demais e solucionar necessidades psicológicas tais como a de ser aceito, querido e apreciado; [o trabalho] constitui assim uma parte essencial da vida humana que lhe confere tal condição e o liga à sociedade”. (ARDILA, 1973 apud PEREZ, 1996, tradução nossa).

Há que se pensar ainda em um outro aspecto: não só o trabalho encontra-se na constituição do humano, como também o trabalho mental possibilitado por todo este processo encontra-se na constituição do psiquismo.

Em outras palavras, o psiquismo humano somente se estruturaria e se configuraria a partir do processo mental envolvido no ato de pensar. Bion (1994) afirma que é o ato de pensar que possibilita o desenvolvimento do aparelho de pensar, e não o contrário, como em um primeiro momento podemos supor. O processo de pensar surge para dar conta dos pensamentos.

Podemos, portanto, supor que ao trabalhar, o homem pode desenvolver seus pensamentos e isto leva ao desenvolvimento de seu aparelho de pensar. O trabalho seria então o responsável pela própria configuração psíquica humana. Esta é obviamente uma proposição materialista, a qual encontra eco em Marx e Engels (apud TAMAYO; BORGES-ANDRADE; CODO, 1996) os quais propõem que não é a

consciência que determina a existência, ao contrário: a existência determina a consciência.

Evidencia-se neste ponto a extrema importância que o trabalho possui historicamente, e ainda nos dias atuais, para o ser humano, que utiliza a maior parte de sua energia e de seu dia para dedicar-se ao mesmo, e que ao final, tem seu próprio processo mental e sua organização social moldados por este processo.

Fica fácil então entender porque a maioria das ações empreendidas pelo ser humano e os esforços realizados desde muito cedo em nossa cultura têm por função última garantir a obtenção futura de um bom posto de trabalho. Deste modo, investe-se na educação da criança com o intuito de se formar um bom profissional e assegurar-lhe o lugar correspondente à quantidade de investimento feito nela e por ela.

Da mesma forma, uma rápida olhada pelas bancas de revistas e livrarias nos dá uma idéia de que a quase totalidade de informação disponibilizada às massas tem a função de destacar aspectos relacionados ao trabalho, ressaltando-se obviamente os fatores de sucesso no mesmo. Será que alguém seria capaz de enumerar a quantidade de publicações destinadas à auto-ajuda e à escalada profissional?

Contudo, há que se mencionar também a outra face deste processo, posto que, como tudo na vida, não existem apenas aspectos positivos no trabalho e em sua relação com o homem. Basta lembrar, conforme aponta Albornoz (1986), que a palavra trabalho origina-se do latim: *Tripalium* $\rightarrow$ *Tripaliare* $\rightarrow$ torturar, de onde pode-se pensar na sua associação freqüente com sofrimento.

Para desenvolvermos melhor esta linha de raciocínio, devemos lembrar como se deu a progressão do trabalho, demarcada por este autor em estágios sucessivos. No primeiro estágio teríamos o esforço voltado para a obtenção direta na natureza dos artigos necessários à sobrevivência humana. Posteriormente, no segundo estágio, haveria o desenvolvimento da agricultura e o conseqüente surgimento da noção de propriedade e de produto excedente, sendo instalada nas relações a desigualdade e iniciado o processo de escambo. Um terceiro estágio seria caracterizado pela

desvinculação da propriedade e do trabalho, a ponto de se estabelecer a diferenciação de quem trabalha e do suposto direito ao ócio do proprietário da terra. O quarto estágio define-se pela mediação do comércio pela moeda, do que decorre que a fonte de riqueza não depende mais da propriedade da terra, culminando no quinto, onde profissionais autônomos passam a empregar trabalhadores, estabelecendo assim uma hierarquia baseada no dinheiro. Surge então o sexto estágio, com a aplicação da ciência sobre a produção, visando ao aumento desta e ao controle social. Neste momento há também a separação entre o local de trabalho e moradia. No sétimo estágio tem-se a utilização da técnica e instrumentos para a busca da abundância, mas que se aplicam especialmente à indústria da guerra, e, por fim o oitavo estágio caracteriza-se pela especialização, fragmentação do conhecimento e alienação.

Podemos caracterizar o momento atual do trabalho como fortemente vinculado ao processo de industrialização, embora o setor de serviços hoje esteja expandindo-se em um ritmo bastante acelerado. De qualquer forma, o colonialismo medieval cedeu lugar ao imperialismo econômico, a concentração populacional passou a se fazer presente onde as máquinas estão concentradas, e vemos surgir uma massa de autômatos, programados para fazer parte de um processo total invisível. (ALBORNOZ, 1986).

Este último ponto está diretamente ligado ao movimento de especialização que tomou conta do mundo do trabalho. Ao contrário do período medieval, onde o artesão dominava todo o processo produtivo, o trabalhador de hoje conhece apenas uma parte do trabalho no qual ele toma parte. Já não conhece todas as etapas e estágios produtivos, mas apenas um fragmento, aquele no qual se especializou, por opção própria ou mesmo por uma imposição do mercado de trabalho.

Além da especialização, podem ser apontados vários outros pontos de impacto da organização contemporânea do trabalho sobre os trabalhadores. Bresciani (1999) menciona a reestruturação produtiva, responsável por transformações profundas nesta relação, citando como principais aspectos deste processo a automação, a polivalência, a disponibilidade total e a competição feroz.

Verifica-se hoje que a automação não é apenas uma tendência, mas uma realidade que substitui pessoas por máquinas, e que faz realçar o temor do desemprego que ronda os trabalhadores. Estar desempregado é estar à margem do mundo do consumo, e, portanto, praticamente excluído da sociedade tal como atualmente organizada. Outra conseqüência observada é o crescimento do mercado informal de trabalho, marcado por inseguranças e preocupações constantes daqueles que não possuem uma atividade e um ganho fixos.

Estas angústias também se relacionam à exigência de uma polivalência, onde se espera que o trabalhador tenha habilidades, conhecimentos e disponibilidade para realizar uma gama de tarefas muito mais ampla do que realizava anteriormente. Decorre disto a necessidade propagada constantemente pelas organizações de que os trabalhadores se qualifiquem, para que possam atender às novas demandas do mercado atual.

Quanto à disponibilidade total, as empresas na atualidade têm como perfil ideal o funcionário comprometido, aquele que está sempre à disposição, que trabalha aos finais de semana, feriados e até madrugadas, muitas vezes sem receber horas extras, que se convertem em um “banco de horas” que com toda certeza traz lucro apenas para os “banqueiros”, ou seja, para os donos destes bancos de horas: os patrões.

Há ainda aqueles funcionários que recebem *beep* ou celular da empresa, de forma a ser localizado instantaneamente a todo momento que a organização assim desejar. Em outros casos, o trabalhador é colocado em uma situação de “sobreaviso”[1], o que significa que deverá estar à disposição da empresa 24 hs. durante o período de plantão, o que escraviza estas pessoas mesmo quando estas não são acionadas, já que mesmo estando fora do ambiente da empresa estão ligadas no trabalho, não podendo viajar e nem gozar plenamente seus momentos de lazer.

[1] Nomenclatura utilizada no próprio ambiente organizacional.

Para obter sucesso neste cenário complexo e exigente, os trabalhadores muitas vezes desenvolvem uma relação extremamente competitiva entre si, passando a não compartilhar informações com os colegas e centralizando ao máximo as atividades significativas de suas áreas. Tornam-se assim servos de sua própria atividade profissional.

Outra forte característica do momento atual é a alienação, aqui tomada no sentido marxista de que o indivíduo não é mais dono do resultado de seu trabalho. Em outras palavras, o produto final, gerado por seu esforço, não mais lhe pertence. O que lhe é própria é apenas a sua força de trabalho, vendida por um preço muito menor do que o produto resultante da mesma.

Ao não conhecer mais todo o processo, o homem tem alienado de si não somente o produto de seu trabalho, mas o próprio conhecimento sobre o mesmo. Conclui-se deste processo que o conhecimento não pertence mais ao produtor dele mesmo, fechando assim o círculo alienante. "... o homem se divorcia de si mesmo pela alienação, e, o que não deixa de ser irônico, a trilha que conduz o homem a perder-se é a mesma que o constrói - o trabalho". (CODO, 1992, p. 18).

Com isto, chegamos ao lado mais sombrio da relação humana com o trabalho: o processo de adoecimento, físico e psíquico que dele pode decorrer. Interessa-nos no presente trabalho este último aspecto, o qual pode relacionar-se, além dos fatores mencionados acima, às inúmeras perdas associadas ao trabalho (da liberdade, do seu próprio tempo, da utilização de sua força criativa, etc), bem como à gigantesca velocidade de renovação do conhecimento, à imposição de um ritmo que não é o individual, e à submissão à organização social vigente. Vejamos em mais detalhes este aspecto.

1. 2. O Sofrimento

Ao se falar sobre o sofrimento relacionado ao trabalho, uma necessidade se impõe: como caracterizá-lo. Para tanto, há que se pensar em pelo menos três pontos

de forte impacto do trabalho sobre o ser humano, os quais serão aqui utilizados como balizadores desta discussão: o corpo, a psique e as relações sociais.

1. 2.1. Impactos no corpo do trabalhador

Quando se pensa no impacto do trabalho sobre o corpo talvez uma das primeiras imagens seja a de pessoas que desenvolvem atividades braçais e de intenso esforço físico, onde tal relação ficaria de imediato exposta, pela própria violência contra o corpo: marcas, dores, desgaste físico. Talvez uma outra representação que poderia ocorrer de imediato seria relativa a atividades que envolvem condições insalubres, responsáveis pelo adoecimento do corpo, ou periculosas, que envolvem riscos de danos físicos ou podem culminar inclusive na morte.

Para Dejours (1993) os aspectos danosos para a saúde somática dos trabalhadores situam-se nas condições de trabalho, ou seja, nas condições físicas (barulho, temperatura, etc.), químicas (poeira, vapores, etc.) e biológicas (ex: bactérias, fungos, etc.).

A ligação entre o impacto do trabalho sobre o corpo e a imagem de doenças e riscos físicos é inegável, bem como os esforços de evitação das organizações de que isto aconteça, pois o trabalhador atingido tem diminuída sua capacidade produtiva. Dejours (1992) aponta que somente o corpo produtivo do homem e o corpo trabalhador da mulher são aceitos. A doença que acomete o corpo traz a culpa, expressa pelo sentimento de vergonha dos trabalhadores que, doentes, não podem trabalhar, trazendo a angústia de estar em um corpo incapacitado.

No entanto, há outras formas sutis e complexas de se pensar sobre os reflexos do trabalho sobre o corpo, ainda não plenamente desenvolvidas, mas que podem gerar algumas reflexões. Assim, por exemplo, podemos pensar na mudança da posição de trabalho do indivíduo (antes em pé, agora sentado), na fantástica exacerbação do uso de tecnologias no dia a dia do trabalhador (computadores, laptops, tele e videoconferências, entre outros), e no mobiliário cada vez mais

confortável dos escritórios e demais ambientes de trabalho. Que alterações tais adventos podem estar causando nos corpos dos trabalhadores, e que se farão sentir com o tempo?

O ato de ficar sentado durante a maior parte do expediente de trabalho, tira a possibilidade de exercício físico e a mobilidade do indivíduo, que de sua mesa ou posto de trabalho pode contatar outras pessoas dentro ou fora da organização apenas com o teclar dos dedos no telefone ou no computador. A idéia de imobilidade física e sua conseqüente sensação de monotonia nos faz pensar nos seus reflexos sobre o corpo, domesticado, apático, descolado do desejo.

Quanto às tecnologias, estas vão se tornando cada vez mais complexas, e exigindo mais esforços de assimilação e adaptação por parte dos trabalhadores. Ao manusear equipamentos como computadores, agendas eletrônicas, celulares, etc, o homem se defronta com a necessidade constante de um distanciamento do meio à sua volta e concentração no instrumento. Diversas podem ser as problemáticas surgidas aqui, dentre as quais pode-se apontar as lesões por esforços repetitivos relacionadas ao uso constante do computador, ou a crescente manifestação de problemas visuais, relacionados pela medicina também a esta atividade.

Por outro lado, as facilidades tecnológicas levam à redução da necessidade do trabalhador pensar. Este já não precisa fazer cálculos ou assimilar informações, já que conta com todo um aparato para fazer isto por ele, o que pode impactar a memória e outros aspectos do cérebro, que ao serem pouco utilizados têm seu próprio desenvolvimento afetado.

Da mesma forma, o mobiliário, desenhado e produzido para evitar problemas físicos, como as cadeiras com encostos e braços reguláveis, as mesas com suporte para os pés e as ferramentas projetadas para se constituírem como um prolongamento do braço ou do corpo do trabalhador, fazem-nos pensar que, subtraída a possibilidade de esforço e desgaste, o trabalho confortável se constitui como fonte de prazer aos trabalhadores, uma falácia que esconde a passividade cada vez maior daquele que se distancia da tarefa que ele próprio executa.

Michel de Certou (1994 apud VILLAÇA, 1998), sugere que o andar define um espaço de enunciação, o que nos faz refletir sobre o andar do trabalhador contemporâneo e como este se enuncia como sujeito. Vemos pelas ruas as pessoas cada vez mais apressadas, e dentro dos prédios e locais de trabalho não é diferente. Uma das formas mais comuns, nos dias de hoje, de se perguntar a alguém como ele/ela está é “Como você anda?”, sendo uma resposta freqüente: “Ando correndo”.

O trabalhador assim se enuncia como um passante, desprovido de lugar em si mesmo e no mundo, condenado a vagar de um local para outro, em um ritmo alucinado e alucinante, que o impede de pensar inclusive sobre o fato deste andar frenético não levá-lo a lugar nenhum, como o célebre coelho da história de Alice no País das Maravilhas.

Tal impressão de mobilidade, gerada pelo caminhar apressado do trabalhador, que não pode chegar atrasado, que tem tantas atividades para executar, é equivocada. Este apenas mergulha mais uma vez na passividade, sob a forma de um movimento autômato e voltado para o cumprimento da disciplina e das tarefas que lhe são esperadas.

Percebe-se então que toda esta discussão sobre o corpo do trabalhador faz muito sentido, uma vez que este não se constitui apenas como invólucro e sim como ponto de impacto e de reprodução da realidade à qual este encontra-se submetido. “Pode-se concluir por uma epilepsia a partir de muitas cicatrizes na cabeça ou pode-se deduzir também a profissão e os hábitos do indivíduo, tendo como referente a carcaça óssea que possui um discurso revelador”. (VILLAÇA, 1998, p. 177).

Esta autora também afirma que a aceleração do tempo da produção, que produziu mudanças rápidas na reconfiguração dos espaços sócio-políticos também produz novas configurações no corpo do trabalhador, que se aproxima cada vez mais do corpo, se assim podemos chamá-lo, de um robô, que automatamente realiza suas tarefas.

Neste ponto, a imagem evocada é a de uma multidão de indivíduos despersonalizados, retratando a produção em série do ponto de vista do humano,

algo que antes somente havia sido pensado em relação às mercadorias. Isto pode ser atestado inclusive pela padronização do vestuário do trabalhador, através do estabelecimento de normas para vestimentas ou da exigência do uso de uniformes, o que se constitui em última análise como a própria uniformização do humano. Daí que muitas vezes, ao se encontrar o colega de trabalho fora do ambiente da empresa, tenha-se a impressão de que trata-se de outra pessoa.

Impossível não refletir aqui quanto ao controle exercido sobre o corpo, que se evidencia ao final, subjugado, disciplinado, dominado. Impossível também não pensar nos reflexos sobre o aparelho psíquico do trabalhador, nas representações corporais que este desenvolve a partir destas vivências. Enfim, não há como evitar a imagem do corpo domesticado e o conseqüente aprisionamento psíquico.

Em outras palavras, a pacificação do corpo revolucionário se caracteriza pela atuação máxima da superfície de registro e controle sobre o trabalhador, onde o apogeu da mercantilização, expresso pelo CMI (Capitalismo Mundial Integrado), apontado por Guattari (2001), transforma os corpos dos trabalhadores em produto. O corpo seria assim o mais belo objeto de consumo do capitalismo.

1.2.2. Repercussões no psiquismo dos trabalhadores

Conforme apontado por Sennett (2001), a máxima corrente durante o renascimento urbano de Paris nos século XIII era que o ar da cidade torna as pessoas livres. Mais tarde esta frase foi modificada pelos nazistas para: “o trabalho torna os homens livres”, referindo-se ao trabalho nos campos de concentração. A variação que chegou aos nossos dias, repetida no seio das corporações e das famílias foi formulada como o ideal de que “o trabalho dignifica o homem”. No entanto, dadas as reverberações do modo de produção capitalista sobre o aparelho psíquico humano, seria possível dizer que “o trabalho adoece o homem”.

Enquanto os impactos no corpo do trabalhador seriam decorrentes das condições de trabalho, como apontado anteriormente, o sofrimento mental resultaria da organização do trabalho, a qual é definida por Dejours como “a divisão do

trabalho, o conteúdo da tarefa [...], o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc.” (DEJOURS, 1992, p. 25).

O estabelecimento do sofrimento, para este autor, se daria enquanto um “espaço de luta que cobre o campo situado entre, de um lado, o ‘bem-estar’[2] [...] e, de outro, a doença mental ou a loucura”. (DEJOURS, 1993, p. 153).

Assim, o sofrimento estaria relacionado com a violência que a organização do trabalho exerce no funcionamento mental dos trabalhadores, e seria expresso fundamentalmente através de dois sintomas: a insatisfação (ligada a temas como a indignidade, desqualificação, fadiga e carga de trabalho) e a ansiedade, decorrente principalmente da inadaptação entre as necessidades provenientes da estrutura mental e o conteúdo ergonômico da tarefa.

Dejours (1992) diferencia três formas de ansiedade:

1. ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo (sentimento de paralisia da imaginação, regressão intelectual e desestruturação das relações psicoafetivas espontâneas);
2. ansiedade relativa à degradação do organismo (risco que paira sobre a saúde física)
3. ansiedade gerada pela “disciplina da fome” (luta pela sobrevivência, ou seja, ter que continuar em seu posto de trabalho, apesar do sofrimento mental).

Durand aponta outros elementos ligados à ansiedade do trabalhador. Um deles estaria relacionado ao fato de que o sistema Taylorista de trabalho faz com que todos comportamentos do empregado estejam previstos e sejam monitorados, de forma que nada do que ele faça esteja fora do controle. “A severidade e a magnitude do controle indicam o conflito que permeia a relação empresa-empregado”. (2000, p. 28).

[2] Termo utilizado pelo autor por representar a definição de saúde fornecida pela OMS.

A idéia implícita aqui seria a de que o trabalhador seria perigoso para a organização, convertendo-se assim em um suspeito. Uma conseqüência direta aqui, para se livrar e se defender desta desconfiança, pode ser o comportamento do funcionário em produzir muito, “mostrar serviço”, enfim, trabalhar compulsivamente, na tensão constante por provar seu valor.

Ainda para Durand (2000), por mais que este se esforce para definir-se como um bom empregado, é a empresa quem define esta classificação, segundo seus interesses. No entanto, o próprio trabalhador tende a endossar este julgamento da empresa a seu respeito, tomando-o como referência do seu próprio ser. Uma ilustração clara deste processo é encontrada no caso de sujeitos demitidos, os quais têm uma queda brutal em sua auto-estima, ao crerem que a empresa os demitiu por incompetência ou mau desempenho e passarem a se questionar sobre suas qualidades neste sentido.

> O julgamento da empresa torna-se vital para sua identificação porque, quando veste a camisa, vão junto os óculos e dessa forma introjeta a ótica através da qual a empresa o percebe. (Durand, 2000, p. 29).

Um comportamento recorrente então é a dedicação quase que exclusiva de seu tempo para a empresa, sendo freqüente que os trabalhadores extrapolem o teto de 44 horas semanais contratadas, dado que a hora extra, apregoada como optativa, na prática é obrigatória.

Disso decorrem diversas conseqüências, como é o caso do stress, doença típica da modernidade. Para Cabistani (2000), esta patologia representaria ainda um tamponamento de uma falta, que por não se saber qual, é maciçamente preenchida pelo próprio excesso de trabalho. “Isto é, produz-se o circuito de repetição, na tentativa de inscrever algo que foi vivido como ameaça real, na rede simbólica que não o acolheu”. (p. 257).

Um outro fator apontado por Dejours (1999) como determinante do sofrimento está relacionado ao não reconhecimento por parte da organização, das contribuições e esforços empreendidos pelo trabalhador. Isto ocorreria porque do reconhecimento sobre o trabalho executado dependeria o sentido do sofrimento

despendido para realizá-lo. Em outras palavras, ao ter a qualidade do trabalho executado por ele reconhecida, o trabalhador teria reconhecidos também seus esforços, suas angústias, dúvidas, decepções e desânimos, que adquirem assim sentido. É como se todo este sofrimento não tivesse sido em vão.

> Não podendo gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido da sua relação com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente a ele. Sofrimento absurdo, que não gera senão sofrimento, num círculo vicioso e dentro em breve desestruturante, capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade. (Dejours, 1999, p. 35).

Mais uma vez fica fortemente evidenciada a dependência do trabalhador ao olhar da organização sobre ele, como um filho que espera a aprovação dos pais. Esta expectativa, no entanto, muitas vezes está fadada ao fracasso, pois há uma discrepância fundamental no enfoque com que ambos, empresa e empregado, enxergam as contribuições deste último. Enquanto o trabalhador tem como referencial para julgar a si próprio a quantidade de empenho e esforço que ele despendeu para realizar uma determinada tarefa, a empresa avalia o resultado que este apresentou ao final. Ou seja, mesmo que o trabalhador tenha se desdobrado, isto não será levado em conta se, ao final, o produto resultante não for considerado satisfatório.

Além de todos estes aspectos, mostra-se fácil pensar nas ansiedades e angústias que se apoderam do trabalhador ao dirigirmos nosso olhar para o mundo atual, onde temos disponível uma quantidade de informação muito superior à nossa capacidade de apreensão, sendo que o conhecimento adquirido pelo trabalhador no exercício de sua função se torna obsoleto em um piscar de olhos. A pressão existente sobre quem trabalha em empresas, em especial as de caráter privado torna-se então gigantesca, pois este trabalhador tem que estar sempre atualizado (o que, por princípio, é impossível), além das exigências pelo domínio de outro idioma, da informática, curso superior e especializações, e da cobrança para que esteja a par dos modismos corporativos.

Para dar conta de tudo isto, a alternativa é abrir mão das horas de lazer e deixar a família de lado, Tudo isto em nome do “vestir a camisa”, sinônimo atual de manter o emprego, já que outra fonte de angústia é o fantasma constante do desemprego.

Este pavor, por sua vez, ajuda a alimentar a paranóia que encontra-se na base da reprodução das condições sob as quais este trabalhador está sofrendo.

Chega-se assim ao lado mais perverso da relação entre organizações de trabalho e trabalhadores: o fato de que, em última análise, o sofrimento se constitui como uma necessidade para que aquelas possam exercer controle sobre estes.

> A erosão da vida mental individual dos trabalhadores é útil para a implantação de um comportamento condicionado favorável à produção. O sofrimento mental aparece como intermediário necessário à submissão do corpo. (Dejours, 1992, p 96).

Figueiredo (2000) afirma que vivemos um conflito fundamental na modernidade, a saber; ordem x caos, em cuja relação conflitiva o traumático se instala, ao nos depararmos com a ambigüidade daquilo que não é acolhido por um nem por outro pólo desta relação. Para este autor, o traumático acaba por impor ao sujeito moderno uma retomada do projeto classificatório e ordenador, onde pode-se pensar na própria serialização imposta pelo sistema de trabalho atual, representada por crachás de identificação, números de registros e controles a que os trabalhadores são submetidos e muitas vezes requerem para si.

Portanto, este é um movimento de mão dupla e não apenas de dentro para fora, no sentido de que o indivíduo para se adaptar a uma situação, acaba tendo que executar manobras semelhantes àquelas a que é submetido, buscando ele próprio uma ordenação que lhe permita escapar ao ambíguo, ao traumático.

Tal posição é apresentada de forma semelhante por Dejours (1992), ao referir-se ao fato de que os trabalhadores necessitam utilizar-se de estratégias defensivas, que constituem-se como mecanismos de defesa organizados coletivamente e que têm por objetivo mascarar, conter e ocultar sua ansiedade. Tais estratégias defensivas, que obviamente possuem a função de preservar, dentro do possível, a adaptação do indivíduo dentro do contexto no qual está inserido, acabam por desempenhar um duplo papel, colocando-se também a serviço do sistema de trabalho. Em outras palavras, diante do sofrimento com o qual o trabalhador se vê confrontado, para evitar algo ainda pior, este se vê obrigado a manter a situação que origina seu incômodo, tornando-se assim artífice de seu próprio sofrimento. Nos

defrontamos aqui com a chamada lógica do absurdo[3], apontada pela Teoria dos Campos.

Os reflexos deste processo foram apontados por La Boétie já no século XVI, ao tratar da submissão das massas aos governos tiranos, sendo que seu raciocínio se aplica bem ao contexto do trabalho:

> Portanto são os próprios povos que se deixam, ou melhor, se fazem dominar [...]; é o povo que se sujeita, que se degola, que, tendo a escolha entre ser servo ou ser livre, abandona sua franquia e aceita o jugo; que consente seu mal – melhor dizendo, persegue-o. (LA BOÉTIE, 1999, p. 14).

Para este autor, tal processo ocorreria porque haveria na massa um desejo de ser guiada, podendo dizer-se que esta, ao sujeitar-se ao jugo de outrem, não perderia sua liberdade, ao contrário: ganharia sua servidão.

Pode-se pensar assim que o trabalhador, mais do que desejante de livrar-se do círculo vicioso ao qual é submetido nas organizações (trabalhar, sofrer, trabalhar), procuraria manter-se em tal situação.

Faz sentido assim a proposição de Calligaris (1991 apud PRÓCHNO, 1999) de uma “paixão pela instrumentalidade”, a qual define pelo gozo em ser instrumento, configurando uma tendência neurótica à inércia, reduzindo sua própria subjetividade a uma instrumentalidade. Deste modo, não se falaria das empresas ou organizações de trabalho como algozes externos. Delineia-se aqui uma outra imagem, muito mais assustadora: o funcionário exemplar. Este talvez se apresente como aquele que se dedica com todas as forças a fazer bem feito seu trabalho, em re-produzir da melhor forma o que lhe é esperado, ainda que isto se mostre muitas vezes contrário a seus ideais e convicções. “O homem-trabalho, a obediência devida, as ordens incorporadas, a eficiência do dinheiro arrecadado”. (PRÓCHNO, 1999, p. 252).

Uma situação interessante decorrente desta atitude seria o que Dejours (1994)

---

[3] A lógica ou princípio do absurdo, segundo a teoria dos campos refere-se ao fato de que o homem, no afã de ordenar e racionalizar o mundo, acaba por fazer emergir deste movimento justamente a loucura e a irracionalidade. “Quando algo chega ao limite e ultrapassa-o, revela seu contrário.” (Herrmann, 1999, p. 17-18).

chama de “presenteísmo”, fenômeno oposto ao absenteísmo, e que se caracteriza por um engajamento excessivo ao trabalho por parte de certos indivíduos, que chegam a ir trabalhar doentes ou abrir mão de quaisquer outros compromissos para estar no ambiente de trabalho.

Tem-se então todo um modo de organização psíquica do trabalhador, condicionado pela organização do trabalho e mantido pelo próprio, o qual persiste mesmo fora dos domínios da empresa e quando o indivíduo deixa de executar as suas tarefas enquanto trabalhador. Exemplos ilustradores seriam o fato de continuar a realizar suas demais atividades de forma acelerada, dimensionando tempo até para aquelas relacionadas ao lazer, ou pautando sua vida fora do trabalho também por um sistema de agendamentos e horários, onde qualquer atividade, inclusive social, torna-se um compromisso registrado.

Tal contaminação do tempo fora do trabalho pode ser até mesmo uma estratégia, para não deixar apagar o condicionamento mental ao comportamento produtivo, do qual ele depende para poder executar seu trabalho. (DEJOURS, 1992).

Neste contexto, o mecanismo que pode estar operando seria semelhante ao campo destacado por Herrman (1997a) ao tratar da psique do real: o processo autoritário. Este se constitui como um campo dominante na nossa época, o qual pode ser percebido desde o escravismo e a servidão até o trabalho assalariado de nossos dias, e se relaciona à introjeção da autoridade enquanto norma, o que se constitui como o mecanismo básico para a própria inserção do ser humano na sociedade.

Guattari (2001) também aponta questões que parecem confirmar este ponto de vista ao afirmar que um dos problemas-chave de análise que a ecologia social e a ecologia mental deveriam encarar é a introjeção do poder repressivo por parte dos oprimidos. Para este autor, um exemplo claro neste sentido é percebido na própria organização dos sindicatos e associações que buscam defender os interesses dos trabalhadores, mas acabam por reproduzir no seu interior os mesmos modelos patogênicos contra os quais lutam.

Para Foucault (2003), um dos procedimentos repressivos mais evidentes é o da interdição. Neste sentido, observa-se que o trabalhador não pode falar o que sente e o que pensa de fato, não pode nomear seu desejo, o qual muitas vezes é inclusive de não estar ali no ambiente de trabalho.

> O trabalhador, então, teme e adoece; alguns ressentem-se e adoecem, outros sorriem e tocam a vida o melhor que podem. Os que estão tomados por maior desespero, acidentam-se. (RODRIGUES apud DURAND, 2000, p. 32).

1.2.3 Reflexos sobre as relações sociais

Dejours (1992) afirma que o trabalho taylorizado promove a divisão dos homens, compartimentados pela hierarquia, de forma que, embora partilhem coletivamente da vivência no local de trabalho, são confrontados individualmente e na solidão às violências da produtividade. O autor cita o trabalho por peças, a aceleração das cadências e a chantagem dos prêmios, como fatores preponderantes de um modo de organização do trabalho que é extremamente individualista.

Na visão de Dejours (1999), um dos motores do sofrimento reside justamente na relação entre os trabalhadores, quando o funcionário se vê de algum modo impedido de fazer corretamente seu trabalho, embora o deseje fazer da melhor forma possível.

> ... mesmo quando o trabalhador sabe o que deve fazer, não pode fazê-lo porque o impedem pressões sociais do trabalho. Colegas criam-lhe obstáculos, o ambiente social é péssimo, cada qual trabalha por si, enquanto todos sonegam informações, prejudicando assim a cooperação. (Dejours, 1999, p. 31).

Embora atualmente um dos bordões utilizados pelas empresas diga respeito ao “trabalho em equipe”, o que se verifica na prática é que os trabalhadores são de fato avaliados, premiados e responsabilizados individualmente. A conseqüência direta disto é a competitividade que se instaura nas relações, pelo medo de que o outro se apodere de seus conhecimentos e possa assim substituí-lo em seu posto atual ou em outro melhor que porventura possa se apresentar. Ou ainda a postura

antagônica pelo temor de que este outro possa brilhar mais aos olhos da chefia e dos colegas, ferindo mortalmente o ego narcísico do trabalhador.

Outra forte contradição percebida encontra-se no fato de que praticamente todas as empresas buscam melhorar seus processos de comunicação. No entanto, as práticas cotidianas revelam relações permeadas pelo medo de se dizer o que se pensa de fato, sob o terror da sanção, bem como a ocultação de informações pela organização, que apregoa transparência, mas jamais expõe completamente suas opiniões e seus planos, mesmo em relação ao próprio empregado. Tal estratégia é nomeada por Dejours (1994) como uma “tática do segredo”.

Ao falarmos ainda sobre as relações entre trabalhadores, mais do que um campo relacional, o que se vislumbra é um distanciamento crescente, onde cada um encontra-se imerso em seu próprio mundo e seus próprios problemas, sendo cada vez menores as comunicações autênticas e as trocas solidárias.

Curiosamente, nos escritórios atuais é comum a inexistência de paredes, cuja derrubada se tornou popular na década de 90. Em uma análise inicial, pode-se pensar que o objetivo da extinção das salas fechadas e individuais e sua substituição por grandes salas onde todos trabalham perto uns dos outros fosse a integração e maior aproximação dos trabalhadores, melhorando inclusive o fluxo de comunicação. No entanto, ao observarmos de perto as conseqüências da liberação visual das barreiras entre os trabalhadores, o que se tem é um sentimento de controle, onde todos estão vigiados todo o tempo.

Além de devassar as ações de cada trabalhador, a derrubada das paredes no espaço das organizações, não contribuiu para a aproximação destes, dado que embora encontrem-se no mesmo espaço físico, cada um está envolvido com suas próprias atribuições e continuam assim trabalhando de forma individualizada, apenas sob o incômodo extra de ser interrompido a todo momento, dado que tudo o que ocorre à volta pode desviar sua atenção.

Para Sennett (2001), “é possível reduzir-se a complexidade da experiência urbana – afastando-se dos outros, mediante um conjunto de clichês”. (p. 296).

Pensando no universo de trabalho, confirmamos esta percepção começando pelo elevador, que aqui se configura em um local onde, embora nos defrontemos a todo momento com outras pessoas, o máximo da comunicação ocorre por um mero cumprimento, quando há, sendo os olhos sempre desviados para um ponto que evite qualquer contato. O mesmo ocorre nos refeitórios coletivos das empresas, onde estranhos muitas vezes comem em silêncio ao lado um do outro.

Outro fato é que a maior parte das comunicações efetuadas pelos indivíduos dentro do ambiente de trabalho são mediatizadas pelas tecnologias. Assim, ao invés do trabalhador se levantar e ir até a mesa de trabalho de um colega para resolver alguma questão qualquer, lhe envia um e-mail agendando uma reunião, ou simplesmente tratando diretamente do tema. A comunicação estabelece-se com o computador, em primeira instância.

Quando esta ocorre via telefone, quase sempre as duas partes envolvidas na conversa estão simultaneamente realizando outra coisa, como a leitura de e-mails, a organização de papéis ou a busca de algo nas gavetas. Não se pode perder tempo! Enquanto isso, a voz metálica do interlocutor ecoa cada vez mais distante.

Pode-se mencionar também as reuniões virtuais, tornadas possíveis pelos equipamentos de tele e vídeo conferência. Assim, vemos o outro, que encontra-se às vezes a vários quilômetros de distância, mas não percebemos suas expressões e não o fitamos nos olhos. A comunicação verbal perde seus elementos-chave de facilitação e apoio na transmissão da mensagem.

Para Le Breton (1995), as conseqüências dos atentados às fronteiras do homem nunca são pequenas, posto que estes se caracterizam pelo rompimento dos limites simbólicos do si e do não si. Tal parece ser o que observamos hoje nas relações entre os trabalhadores, caracterizadas por respostas automáticas e pela ausência de contato, desembocando na existência, não mais de agrupamentos, mas de massas amorfas, dentro e fora das organizações de trabalho.

Além destes aspectos observados nas relações entre os trabalhadores e entre estes e a empresa, também podemos apresentar aqui algumas considerações sobre

como a reprodução, por eles, das condições de trabalho a que estão submetidos, acaba por constituir todo um modo de vida para a sociedade.

Isto se dá como um processo de reprodução das condições de produção, o qual é apontado por Althusser (1985). Para este autor, “toda produção social para existir, ao mesmo tempo que produz, e para poder produzir, deve reproduzir as condições de sua produção”. (p. 55). Em outras palavras, a condição última da produção do sistema de trabalho atual seria a reprodução das suas próprias condições de produção, visando assim a sua perpetuação. Quais seriam estas condições de produção? As forças produtivas e as relações de produção existentes.

Sendo a reprodução das forças produtivas uma condição essencial à reprodução das condições de produção, podemos pensar na extrema importância do discurso sobre o trabalho, o qual é partilhado por organizações e trabalhadores, e visa à manutenção do status quo. Um exemplo perfeito aqui é a denominação “minha empresa”, comumente ouvida dos trabalhadores ao se referirem ao local de trabalho e que expressa a internalização da idéia de que a empresa também é deles.

Entramos, portanto, nos domínios da ideologia, definida por Althusser (1985) como um sistema de idéias e representações dominantes sobre os indivíduos ou um grupo social. A ideologia constitui-se como um mecanismo essencial à manutenção do sistema produtivo vigente e, portanto, à própria organização social humana. Dito de outro modo, o discurso sobre o trabalho acaba por se constituir também como uma condição de reprodução das forças de trabalho, o que por sua vez, garante a condição de produção e reprodução do sistema social atual. Vemos, portanto, garantida a manutenção da divisão entre empregadores e empregados, e as relações de poder, subjugação e sofrimento ao qual estes encontram-se submetidos.

Observa-se assim que “as linhas de produção deixaram o estrito limite da fábrica para se transformarem no modelo social prevalente” (Herrmann, 1997a), o qual opera na base da nossa própria constituição como sujeitos/assujeitados neste mundo contemporâneo.

Percebe-se então que a consolidação do sistema capitalista como modo de produção não impôs mudanças apenas econômicas, mas gerou profundas consequências para as subjetividades dos homens que vivem neste momento histórico. (MANCEBO, 2002).

Uma outra fonte ideológica de manutenção do modo de produção do trabalho capitalista vigente é apontada por Dantas Jr. (2002) ao colocar uma das falácias da modernidade, segundo a qual haveria:

> ... a suposição de que a contemporaneidade trouxe ao homem uma ampla disponibilidade de meios para expressar as suas demandas individuais e buscar sua satisfação. [...] Como resultado do avanço tecnológico haveria uma ampla oferta de bens, sejam bens de consumo ou de serviço, que diminuiriam sensivelmente as frustrações. Novas formas de trabalho ofereceriam crescentes perspectivas de crescimento e realização pessoais, mercê de um estímulo ao empreendimento do indivíduo. (p. 68).

No entanto, tais previsões não se confirmaram, e, ao contrário, inúmeros têm sido os problemas e dificuldades resultantes deste modo de produção, consumo e vivência contemporânea. Esta posição é confirmada por Gevertz (2002), para quem mesmo com todo o avanço tecnológico que a civilização humana obteve até hoje, o ser humano não parece sentir-se mais feliz ou pleno em seus desejos.

Também se acreditava que a cultura deveria assumir a preocupação com a felicidade dos indivíduos, embora isto não seja viável.

> Numa sociedade que se reproduz por meio da concorrência econômica, a simples existência de uma existência feliz do todo já representa uma rebelião: remeter os homens à fruição da felicidade terrena significa certamente não remetê-los ao trabalho na produção, ao lucro, à autoridade daquelas formas econômicas que preservam a vida desse todo. (Marcuse, 2001, p. 24).

Deste modo, como as previsões mágicas de felicidade e bem-estar mostram-se inverídicas e insustentáveis para o ser humano na sua relação cotidiana com o trabalho e com os demais setores de sua vida que dele dependem, este vê-se na necessidade de lançar mão de simulacros, ilusões, que na verdade encontram-se completamente dissociadas do real, o que para Baudrillard (apud Dantas Jr., 2002) relaciona-se à construção de uma hiper-realidade.

Neste sentido, parece justificada a busca por status (seja referente ao cargo, à posição ou ao tipo de trabalho desempenhado), tão freqüente dentro dos contextos organizacionais, em especial aqueles de cunho privado, ou mesmo a corrida pela obtenção de altos salários, que comprariam a felicidade através de um mundo material desejado, parecendo definir inclusive o eu do trabalhador. Este se converte naquilo que veste, que possui, que pode comprar e que a empresa lhe propicia.

1.2.3. E o prazer?

Nos deparamos até aqui com um campo que apresenta vários pontos de impacto da organização atual de trabalho sobre o indivíduo, a sociedade e seu psiquismo. Todavia, ao serem colocadas todas estas questões, dentre outras tantas ainda possíveis, pode-se ficar a impressão de que a solução seria a mudança completa e radical do mundo em que vivemos, devendo a humanidade partir de um suposto marco zero e trilhar outro caminho, completamente diverso deste que a modernidade nos aponta hoje. Sabemos que isto não faz o menor sentido, assim como já o sabia Freud:

> Pensar-se-ia ser possível um reordenamento das relações humanas, que removeria as fontes de insatisfação para com a civilização pela renúncia à coerção e à repressão dos instintos, de sorte que imperturbados pela discórdia interna, os homens pudessem dedicar-se à aquisição de riqueza e à sua fruição. Essa poderia ser a idade de ouro, mas é discutível se tal estado de coisas pode ser tornado realidade. (Freud, 1974a, p. 17).

Sendo impossível tal revolução na ordem das coisas, começamos a nos questionar sobre quais seriam as alternativas possíveis ao ser humano para lidar com este mundo, com a realidade, a qual se constitui inclusive com modelador de nosso próprio mundo psíquico. E não podemos então, deixar de refletir sobre o fato de que se o ser humano continua trabalhando, continua submetido e submetendo-se ao sistema autoritário e também buscando por si próprio inserir-se no sistema ordenatório e classificatório vigente, há algo nesta relação ainda não explicitado: o prazer.

Todos os psicanalistas sabem que o humano se constitui exatamente sobre a

polaridade atração/repulsa, com seus instintos pulsionais se digladiando entre a satisfação e o controle. Obviamente que os trabalhadores em sofrimento psíquico na relação com seu trabalho obtêm um mínimo de prazer neste processo, sendo esta equação que lhes permite continuar a exercer suas atividades profissionais.

Da mesma forma, um questionamento pode nos acudir a qualquer momento ao se tratar deste tema: se existe sofrimento, há que se pensar em formas de aliviá-lo, em terapêuticas apropriadas, em formas de prevenção. É justamente aqui que reside a importância de pesquisas sobre este tema, com o intuito de melhor conhecer as conseqüências do trabalho sobre o ser humano que o executa, e a partir daí estabelecer estratégias de intervenção visando a melhoria desta relação. Este é afinal o papel da ciência: produzir conhecimento para que este possa ser aplicado com benefícios para o ser humano, a sociedade e a natureza.

No entanto, apesar da obviedade destas questões, ainda é muito pequeno o enfoque que tem sido dado à questão do prazer no trabalho. Talvez porque a maioria dos autores pense como Figueiredo (2003), para quem somente vale a pena estudar quem sofre.

Kaës (1991), ao tratar do estudo das instituições defende uma idéia semelhante ao afirmar que o acesso aos processos e estruturas psíquicas das mesmas é possível a partir do sofrimento que se experimenta nestas.

O próprio Dejours mantém o foco de suas argumentações no pólo do sofrimento, sendo pouquíssimas suas observações acerca do prazer, mesmo quando passa a dar maior enfoque ao mesmo, o que será discutido mais à frente, ao tratarmos da transição da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho em sua obra.

Em um destes momentos, Dejours afirma que “o trabalho se inscreve então na dinâmica de realização do ego” (1999, p. 34), ao tratar do impacto positivo que o reconhecimento sobre as contribuições do trabalhador poderiam trazer sobre este, resultando em um sentimento de bem-estar e leveza.

No entanto, o mesmo autor, um pouco adiante na obra referida, questiona a

normalidade, parecendo-lhe difícil concebê-la. Pergunta então: “como conseguem esses trabalhadores não enlouquecer, apesar das pressões que enfrentam no trabalho?” (p. 36), para depois apresentar o conceito do que chama de “normalidade sofrente”[4]: esta seria o resultado obtido na árdua luta contra a desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho.

Em outra obra, Dejours (1994) afirma que a arte dos quebra-galhos, juntamente com a inteligência astuciosa, a originalidade, a bricolagem, a inventividade, a iniciativa e a instalação da confiança e da cooperação entre trabalhadores estariam ligadas ao prazer no trabalho. Da mesma forma seriam fonte de prazer as retribuições da organização ao seu trabalho, fundamentalmente de caráter simbólico, como no caso do reconhecimento pelo trabalho executado. No entanto, o autor afirma na sequência que as expressões do prazer têm sucumbido com freqüência, em favor dos componentes patológicos do trabalho.

O foco de Dejours está tão fortemente vinculado aos aspectos negativos do trabalho, que ele chega a afirmar que haveria um sofrimento criativo, o qual estaria ligado a situações onde o sujeito acaba por elaborar, em sua luta contra o próprio sofrimento, soluções originais e favoráveis à produção e à saúde. Este tipo de sofrimento seria colocado em oposição ao sofrimento patogênico, responsável por graves perturbações mentais.

Propõe então que se busque a passagem do sofrimento patogênico ao sofrimento criativo, o que deveria acontecer pelo processo de pesquisa e intervenção junto aos trabalhadores, tendo como principal instrumento a criação do espaço da palavra. “O desafio real na prática, para a psicopatologia do trabalho, é definir as ações suscetíveis de modificar o destino do sofrimento e favorecer sua transformação (e não sua eliminação)”. (DEJOUS, 1993, p. 137).

Ao pensarmos sobre a relação ambivalente do trabalhador com sua atividade e da busca pela saúde do mesmo, em suas várias acepções, podemos encontrar o esboço de uma proposta em Figueiredo (2003), ao apresentar a noção de

---

[4] Grifo do autor.

transitividade. Para este autor, é necessário renunciar aos significados definitivos e às identidades inequívocas, devendo o ser humano desenvolver uma capacidade de colocar-se nos espaços “entre”[5], ou seja, de sentir-se como muitos e ser capaz de localizar-se a cada momento em um destes espaços, mantendo a clareza de que não se constitui apenas como aquele eu (self) experienciado em um destes dados momentos. Falaríamos assim de uma saúde transitiva, onde o trabalhador pode experienciar momentos e situações de sofrimento, mas também outros de prazer, deslocando-se de um lado a outro nestes pólos, que possuem ainda diversas gradações entre si.

[5] Grifo nosso.

2. Um guia de percurso: a construção de um referencial teórico

"Chegaram ao lugar luminoso
onde a verdade esplendia seus fogos.
Era dividida em metades
diferentes uma da outra."
(Carlos Drummond de Andrade)

2.1. Dejours – da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho

É possível encontrarmos hoje uma vasta literatura sobre o tema sofrimento psíquico e trabalho, área de estudos que muito tem crescido e suscitado importantes discussões no âmbito científico.No entanto, pode-se dizer que este trata-se ainda de um campo novo, tendo começado a delinear-se em meados do século XX.

Podemos entender o surgimento do interesse sobre as questões relativas à saúde e doença e suas vinculações com o trabalho uma vez que o século passado foi fortemente marcado pelo processo de industrialização e sua conseqüente busca pela produtividade. Assim, a partir dos estudos científicos[6] de Taylor e das proposições de Henry Ford, com vistas à canalização máxima dos esforços dos trabalhadores para os fins produtivos, temos marcado o início das investigações sobre os aspectos humanos no trabalho.

Logicamente, as conseqüências da exploração sobre os trabalhadores, resultantes da aplicação dos princípios taylor-fordistas, fizeram-se sentir na saúde dos próprios trabalhadores, atrapalhando os planos iniciais de melhoria do rendimento destes, de forma a começarem a surgir questionamentos sobre os aspectos relacionados ao trabalho que poderiam estar provocando diversos padecimentos.

> Com o desenvolvimento industrial e a acentuação da divisão entre concepção e execução do trabalho, a aplicação direta destes princípios trouxe graves prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores, em conseqüência de prolongadas jornadas de trabalho, ritmo acelerado da produção, fadiga física, e sobretudo, automação, não participação no processo produtivo e parcelamento das tarefas. (MENDES, 1995, p. 34).

---

[6] Com o objetivo de racionalizar o trabalho.

Ao fazermos um retrospecto histórico das investigações relacionadas às influências patológicas do trabalho, iremos encontrar duas grandes vertentes: uma americana, voltada em especial para os estudos do stress no trabalho, e outra francesa, originada na década de 50, no período pós-guerra. Interessa-nos aqui em especial esta segunda corrente, que teve como principais expoentes Paul Sivadon e Louis Le Guillant, que fundamentaram com seus estudos o desenvolvimento da psiquiatria social.

De acordo com Lima (1998), Sivadon buscou integrar e ultrapassar os aspectos orgânicos na compreensão e estruturação da personalidade, não tendo, contudo, realizado tal empreitada satisfatoriamente. No entanto, sua maior contribuição teria sido a de reconhecer o potencial patogênico de certas formas de organização do trabalho, as quais possibilitariam a emergência da doença mental. Já Le Guillant teria esboçado uma abordagem psicossociológica da doença mental, colocando o trabalho no centro da realidade social e procurando enxergar, na interface da trajetória de vida do indivíduo com o contexto de trabalho, a fonte do surgimento da doença mental no trabalho.

Sivadon e Le Guillant teriam aberto o caminho para as discussões sobre as vinculações entre trabalho e patologias decorrentes deste, constituindo-se como antecedentes às reflexões teóricas e empíricas de Christophe Dejours, o qual fundamentou uma nova disciplina: a Psicodinâmica do Trabalho.

Este autor, médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista, teve uma importância fundamental para as reflexões sobre o campo da saúde mental no trabalho, tendo a publicação em 1987 de seu livro “A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho”[7] desencadeado esta discussão no Brasil. (SELIGMANN-SILVA, 1994; LIMA, 1998).

É possível perceber no percurso histórico deste autor etapas bem distintas, onde as proposições iniciais de Dejours sustentavam uma área denominada por ele de Psicopatologia do Trabalho, a qual tinha como cerne o estudo do sofrimento e de

[7] Publicado originalmente na França em 1980, sob o título “Travail: usure mentale; essai de psychopatologie du travail”.

seu surgimento a partir do confronto entre o psiquismo dos trabalhadores e a organização do trabalho.

A definição da psicopatologia do trabalho, oferecida pelo próprio Dejours é a de uma “análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade de trabalho”. (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994a, p. 120).

O termo psicopatologia do trabalho foi utilizado pela primeira vez por Le Guillant e mantido por Dejours com a justificativa de que a expressão *psicopatologia*[8] estaria ancorada a dois pontos importantes: conteria a raiz *pathos*[9], a qual remeteria ao sofrimento e traria uma referência explícita à teoria psicanalítica do funcionamento psíquico. (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994a).

Durante os anos 80, Dejours realizou diversas pesquisas, em especial com operários da construção civil e telefonistas, fundamentando o campo recém-inaugurado da Psicopatologia do Trabalho. Tais estudos apontaram o impacto da organização do trabalho sobre o funcionamento psíquico dos trabalhadores.

A organização do trabalho, cujo conceito já foi apresentado no capítulo anterior, estaria sustentada principalmente por dois pilares: a divisão do trabalho (divisão de tarefas, cadências e todo o modo operatório prescrito) e a divisão de homens (repartição das responsabilidades, hierarquia, comando, controle, poder, et). (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994a). Tais aspectos atuariam diretamente sobre o funcionamento psíquico do trabalhador, desembocando no sofrimento.

Segundo o próprio Dejours, a organização do trabalho era seu conceito chave para entender a relação entre homens e trabalho, sendo que sua visão sobre a mesma era extremamente unilateral. Em suas próprias palavras: “... era considerada [a organização do trabalho] como um dado preexistente ao encontro do homem com seu trabalho, como um conjunto de constrangimentos maciças [sic], monolíticas [sic], inflexíveis, inexoráveis mesmo...” (2004a, p. 50).

---

[8] Grifo dos autores citados.
[9] Grifo dos autores citados.

No entanto, à época destas considerações, tal fato não era perceptível pelo próprio Dejours, que afirmava tratar-se esta relação de um processo dinâmico, que teria lugar a partir dos conflitos surgidos no encontro entre o indivíduo e sua história de vida singular e a situação de trabalho.

> A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora. (DEJOURS, 1987, apud MENDES, 1995).

As conclusões extraídas de seus escritos apontavam para uma visão muito passiva do trabalhador, que era quase que atropelado pela organização do trabalho, fazendo no máximo defender-se dela.

Segundo Morrone (2001), as pesquisas conduzidas por Dejours neste momento, apontaram quatro sentimentos indicadores da vivência de sofrimento no trabalho:

1- sentimento de indignidade: expresso pela vergonha de não pensar e não expressar sua inteligência, ao realizar atividades robotizadas e sem sentido;
2- sentimento de inutilidade: vinculado ao desconhecimento do trabalhador do significado de seu trabalho, já que não consegue perceber sua importância no processo total;
3- sentimento de desqualificação: relacionado à imagem negativa de seu trabalho, fornecida tanto por seus pares quanto pelo grupo social e familiar.
4- sentimento de vivência depressiva: ligado à inexistência de investimento afetivo na tarefa realizada.

Nesta fase da obra de Dejours também é muito importante, além do sofrimento, a caracterização das estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores, entendidas como um mecanismo através do qual estes buscam modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer. Tais estratégias podem tornar-se um fim em si mesmas, gerando um processo de alienação e bloqueando qualquer tentativa concreta de transformar realmente a situação a que estão submetidos. (MENDES, 1995).

Posteriormente, já no início dos anos 90, as reflexões dejourianas passam por mudanças, sendo dada maior ênfase sobre os aspectos relacionados à saúde e à normalidade. O sofrimento relacionado ao trabalho passa a ser entendido como um aspecto intermediário entre a doença mental e o conforto psíquico. (MORRONE, 2001).

Em outras palavras, se antes o sofrimento oriundo das relações do homem com o trabalho era o grande tema a ser investigado, agora o que se constitui como enigma a ser desvendado é a normalidade, buscando-se verificar como o indivíduo pode manter-se são diante de todos os fatores patogênicos evidenciados na relação deste com seu trabalho.

Ao se priorizar a relação saudável do indivíduo com o trabalho e serem valorizados os aspectos favorecedores do equilíbrio mental possibilitado por esta relação, vemos o surgimento de uma concepção mais dinâmica, que passa a considerar os dois pólos (sofrimento e prazer) e a relação dialética entre eles.

Dejours começa então a utilizar uma nova terminologia para este campo de estudos, que deixa de ser nomeado como Psicopatologia do Trabalho e passa a ser chamado de Psicodinâmica do Trabalho.

Conforme apontado por Lima (1998), o próprio Dejours afirma que ao passar do sofrimento à normalidade como objeto de estudo, abrem-se perspectivas mais amplas, que consideram não apenas o sofrimento, o homem e a organização do trabalho, mas também o prazer, o trabalho em si e as situações relacionadas a este, com o reconhecimento de que a relação entre homem e trabalho não é estática e rígida, mas constitui-se em um processo em movimento.

Dentro desta nova visão, a principal mudança está no fato de que o sofrimento experienciado diante de uma realidade que não oferece muitas possibilidades de ajustamento às necessidades do trabalhador não se instala de forma permanente. “Isto implica que o sofrimento em si não é patológico e pode funcionar como um sinal de alerta para evitar o adoecimento, que acontece quando os trabalhadores não

conseguem utilizar estratégias para dar conta das adversidades da organização do trabalho". (MENDES, 2002, p. 7)

Dejours passa a trabalhar na análise dos mecanismos utilizados pelos trabalhadores para tornar o trabalho saudável, entrando em cena as reflexões sobre os quebra-galhos, a inteligência astuciosa, o desejo, as trocas cooperativas e as gratificações obtidas no trabalho.

A nova disciplina considera a existência de um sofrimento criativo, o qual se oporia ao sofrimento patogênico, no qual haviam sido concentradas suas reflexões no período anterior. O sofrimento poderia então ser transformado em criatividade, em um processo que aumentaria a resistência do indivíduo ao risco de desestabilização psíquica e somática. (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994a).

São ampliadas também as discussões sobre as estratégias defensivas, entendidas agora como construções coletivas, sustentadas por um consenso e dependentes, portanto, de condições externas, ao contrário dos mecanismos de defesa individuais, que estariam interiorizados em cada sujeito.

A idéia apregoada por Dejours aqui é a de que vários indivíduos experimentando seu próprio sofrimento seriam capazes de unir seus esforços para construir uma estratégia defensiva conjunta, e mais adequada à superação do sofrimento.

> Há casos em que estas estratégias defensivas coletivas, logo de saída, consagram-se à luta contra o sofrimento engendrado pela organização do trabalho, conferindo ao sujeito uma estabilidade que ele será incapaz de garantir com a ajuda de apenas suas defesas próprias. (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994a, p. 129).

De acordo com Morrone (2001), pode-se apontar também um outro ponto significativo na transição para a Psicodinâmica do Trabalho: o entendimento que a relação dinâmica estabelecida entre o indivíduo e seu trabalho está na base do processo de construção da identidade do trabalhador. Segundo esta autora, a conquista da identidade opera-se através de dois campos, o erótico, onde a construção da identidade ocorre pelas relações amorosas, e o campo social, onde

esta se dá pela relação do indivíduo com seu trabalho e pelo reconhecimento do coletivo sobre o seu fazer em relação ao mesmo.

Teríamos então caracterizada deste modo a relação entre trabalhador e trabalho:

> A vivência do real do trabalho, que resulte em experiências dolorosas, na vivência de sofrimento, leva o trabalhador, pela interação com o coletivo de trabalho, a utilizar estratégias de defesa e o mecanismo de mobilização subjetiva, permitindo a subversão do sofrimento e a construção da identidade do trabalhador mediante o reconhecimento pela ordem social. (MORRONE, 2001, P. 21).

Um outro ponto significativo apontado por Dejours (2004a) nesta trajetória de amadurecimento conceitual refere-se ao fato de que a Psicopatologia do Trabalho se constituiu como uma área de pesquisa quase que totalmente empírica, enquanto sua passagem para a Psicodinâmica do Trabalho se fundamentou a partir da tessitura de um referencial teórico. Isto faz muito sentido, pois como apontado no início desta seção, foi o próprio Dejours o precursor deste campo de estudos.

Finalmente, Dejours (2004a) constata que, além de existir uma contradição entre a organização do trabalho prescrita e a organização do trabalho real, o que já havia apontado anteriormente, a própria organização do trabalho em si é repleta de contradições. Isto não seria então um “defeito”[10] atribuído às empresas e locais de trabalho, mais uma característica própria da sua constituição.

Podemos perceber que esta mudança na visão dejouriana é responsável pela maior revolução em seus estudos e na sua caracterização teórica, dado que ele passa a definir o trabalho como a atividade manifestada para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho. Deixa, portanto, de perguntar sobre o hiato existente entre o que é estabelecido como demanda apregoada pela organização de trabalho e aquilo que de fato os trabalhadores realizam ou devem realizar, para colocar justamente nesta lacuna o cerne do que é o trabalho, trazendo assim de fato a dimensão da liberdade e da criatividade.

---

[10] Grifo nosso.

Apresenta-se então sua mais nova definição desta área de estudos:

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

Nos dizeres de Lancman (2004), supera-se assim a visão que reduz os trabalhadores a sujeitos passivos, sendo estes capazes de se proteger, de encontrar uma saída e de reconstruir a realidade.

2.2. Saúde mental e trabalho: divergências conceituais e metodológicas

Embora Dejours tenha levantado mais firmemente a bandeira das relações entre o trabalho e os processos patológicos e saudáveis, tendo percorrido todo um caminho neste sentido, outros pontos de vista também têm sido demarcados neste campo que hoje é reconhecido como Saúde Mental e Trabalho.

Conforme aponta Jacques (2003), pode-se distinguir outras três abordagens significativas para tratar da inter-relação entre o trabalho e o processo de saúde/doença, além da Psicodinâmica do Trabalho:

1. as teorias sobre o estresse: fortemente marcadas pelo cunho fisiológico, têm grande amparo nas correntes cognitivistas e comportamentais da Psicologia, atuando fundamentalmente em uma perspectiva adaptacionista e privilegiando metodologias quantitativas;
2. as abordagens com base no modelo epidemiológico e/ou diagnóstico: fundamentadas nas teorias marxistas, são fortemente difundidas nos trabalhos de Codo e colaboradores, cujo grande objetivo é identificar quadros psicopatológicos associados a determinadas categorias profissionais, empregando técnicas tanto quantitativas quanto qualitativas;
3. estudos e pesquisas em subjetividade e trabalho: alicerçados em postulados de diferentes campos disciplinares no âmbito das ciências sociais, privilegiam abordagens qualitativas e enfocam a subjetividade, enquanto dimensão da experiência e das vivências dos trabalhadores na intersecção de sua particularidade com o mundo sócio-cultural e histórico.

Obviamente, cada uma destas abordagens possui seu ponto de vista sobre a temática aqui discutida, não sendo raros os embates travados entre seus defensores, nos âmbitos academicamente reconhecidos.

Assim, por exemplo, Codo (1999) critica a metodologia de escuta empregada por Dejours em seus trabalhos, dado que este toma como ponto de partida o discurso dos trabalhadores, devendo haver uma demanda que parta deles próprios. Para o primeiro, a eleição do discurso como objeto de estudo, não trará mais do que a compreensão do discurso em si próprio. Por este motivo, apregoa a observação do trabalho, como uma fonte de coleta mais objetiva.

Tal posição é compartilhada por Lima (2002), para quem, sem um conhecimento profundo da atividade do trabalho, é impossível a compreensão das vivências subjetivas dos trabalhadores. Esta autora trabalha amparada na metodologia da Análise Ergonômica do Trabalho, a qual busca apreender as situações reais de trabalho.

No entanto o próprio Codo é criticado em sua busca de objetividade, em especial quando procura sedimentar sua noção de psíquico em uma perspectiva materialista, em oposição a autores que se fundamentam numa perspectiva analítica. Castro (2003) afirma que a definição de psíquico proposta por Codo (segundo a qual por meio da atividade se forma a consciência ou a representação que o indivíduo tem de si mesmo, através da impressão de energia afetiva nos objetos ou produtos do trabalho), utiliza noções mentalistas muito semelhantes às descrições freudianas de aparelho psíquico como dinamismo mental, caindo, portanto no mesmo lugar que diz criticar.

Para além dos embates, em outros momentos, podemos perceber a apropriação de alguns autores de conceitos ou a incorporação parcial de certas idéias propagadas por outra abordagem diferente da sua.

Independente da abordagem defendida, a maior parte dos autores parece concordar com o fato de que, embora seja atualmente bastante difundida, a área de estudos da interface entre saúde mental e trabalho ainda possui muitas lacunas e

sua metodologia encontra-se em construção. Isto não causa nenhum espanto, pois se tomarmos a própria Psicologia, temos uma ciência muito nova e com horizontes ainda pouco explorados.

No entanto, face à grande divergência conceitual entre as diferentes correntes teóricas e práticas, uma dificuldade grave se impõe ao se realizar uma pesquisa sobre este tema, tão controverso, posto que a pesquisa, necessariamente, deve estar amparada por um corpo teórico que lhe dê sentido e sustentação. Bem, acredito que isto somente é possível fazendo-se escolhas, as quais logicamente têm a ver com a visão de mundo do pesquisador, ou como conclui Drummond no poema citado na epígrafe deste capítulo, são efetuadas com base no seu capricho, na sua ilusão, na sua miopia. Apresento na próxima seção as minhas escolhas.

2.3. E agora, por onde seguir? Marcos teóricos deste trabalho

Como já apresentado até aqui, são inúmeras as possibilidades de enfoques e abordagens passíveis de utilização ao se tratar da questão do sofrimento e do prazer no trabalho. No entanto, carecemos optar. A partir do enfoque já adotado e como apontado na introdução, é possível ao leitor identificar ou pelo menos pressentir quais serão os pontos de apoio na jornada que está por vir, quais os mapas que serão usados como referência na viagem pelos dados.

O caminho escolhido incorpora contribuições advindas do referencial dejouriano, e da Psicanálise, especialmente da Teoria dos Campos, conforme explicitado nas seções a seguir.

2.3.1. Primeiro marco: Christophe Dejours

Um primeiro aspecto a ser apontado aqui, e contrariando muitos autores que buscam uma posição unilateral, refere-se ao fato de que a discussão dos dados será perpassada tanto por uma visão analítica, quanto materialista, posto que a pesquisadora entende que ambas não devem ser necessariamente excludentes. Ao

contrário, como pólos opostos, dão uma o sentido para a outra. Ou alguém já viu uma moeda que consiga ter apenas um lado (mesmo que não haja nada impresso no outro)? Ou um fio que não tenha duas pontas? Não há como falar em dualidade sem pensar em continuidade. Até os matemáticos devem pensar assim, já que a reta numérica possui um pólo positivo e outro negativo...

Deste modo, o que é defendido aqui é que ao mesmo tempo em que o trabalho, enquanto meio material, produz de fato o homem, ao ser produzido por ele (cabendo as reflexões materialistas apontadas no início do primeiro capítulo) também há a possibilidade de grandes contribuições pela visão analítica, com seus conceitos abstratos de pulsões, cargas psíquicas, representações, etc.

Um outro aspecto a ser discutido é sobre como se dará a participação do referencial teórico dejouriano nesta pesquisa. Sendo Dejours o pioneiro na atualidade das pesquisas relativas a este tema, e tendo em vista também a trajetória percorrida pelo mesmo, não há como desprezar suas contribuições. Contudo, não serão aqui tomadas em consideração apenas suas proposições mais recentes, aquelas vinculadas à Psicodinâmica do Trabalho, mas também aquelas outras lá do início, presentes desde o clássico “A loucura do trabalho”. Isto porque há momentos em que será necessário aprofundar a discussão sobre o sofrimento. Em outros, a emergência forte do prazer deverá tomar a cena.

Além disto, há ainda uma outra razão muito consistente para se trabalhar com os dois momentos da teoria de Dejours: como não há meios de se falar em sofrimento sem seu opositor prazer, não há como pensarmos a doença sem vislumbramos a saúde, ou seja, a dualidade cartesiana que rege o mundo moderno acaba sendo exposta na própria obra Dejouriana, tão bem definida, em dois momentos distintos, pendendo ora para um, ora para outro lado.

No entanto, embora sejam usadas contribuições da escola Dejouriana, é importante esclarecer que a metodologia usada, embora tome também a palavra dos sujeitos como ponto para análise, segue por outros caminhos na presente pesquisa.

Dejours (1993, 1994, 2004b) trabalha com a premissa de que as pesquisas neste ramo devem partir de uma demanda, a qual pode ser proveniente tanto de grupos de trabalhadores como de entidades representativas dos mesmos ou da empresa. No caso da presente pesquisa, a demanda partiu da própria pesquisadora e de suas instigações sobre esta área de estudos.

Dejours (2004b) também acredita que certos aspectos da organização do trabalho devem ser investigados, pois desvendam o conflito entre os trabalhadores e a hierarquia, a saber: a história da constituição da própria empresa e a configuração de seu quadro de empregados, bem como as questões concretas: o comando, a vigilância, as divisões, os ritmos e cadências de trabalho, as solidariedades explícitas, etc. Isto não se deu na presente pesquisa, visto que esta não tem por foco o estudo de uma realidade específica, ou seja, de uma única empresa, mas sim do processo de sofrimento de psicólogos que trabalham em empresas privadas em geral.

Por fim, quanto à forma da coleta das informações verbais dos trabalhadores. Dejours trabalha com a escuta de grupos, onde a fala de um membro suscita discussões e elaborações entre os demais. No caso presente, foram realizadas escutas individuais, o que se explica pelo próprio fato de que não havia uma demanda de intervenção do pesquisador, devendo, portanto este cuidar dos aspectos éticos de não exposição de seus sujeitos.

Estabelecidos até aqui estes pontos de contato e de afastamento da metodologia dejouriana com a pesquisa que ora se apresenta, há um aspecto fundamental ainda não claramente colocado. Trata-se da definição de sofrimento psíquico. Na seção dois do primeiro capítulo, são tecidas considerações e apresentadas reflexões sobre este aspecto, contudo nenhuma definição é apresentada.

Tal fato possui uma razão de ser. Aos olhos da pesquisadora, em momento algum Dejours consegue apresentar uma definição realmente clara do que é o referido sofrimento psíquico. Em seu primeiro livro “A loucura do trabalho” (1992), o

mesmo fala de dois sintomas fundamentais através dos quais o sofrimento se organiza: a insatisfação e a ansiedade.

Já nas obras posteriores (1993, 1994, 1999) apresenta a discussão de fatores ligados ao surgimento do sofrimento no trabalho, podendo-se destacar: a mecanização das tarefas, as imposições da organização de trabalho (em especial as referentes aos prazos, ritmos e formas de execução das atividades), a necessidade de adaptação à cultura e à ideologia organizacional, as exigências do mercado e dos clientes, o não reconhecimento pela organização das contribuições do indivíduo, as pressões sociais que impedem a execução adequada da tarefa, a ausência de trocas solidárias e de cooperação nas relações internas.

Outros autores que trabalham em um referencial dejouriano (Jayet, 1994, Perilleux, 1996, Derrienic, 1996, Mendes, 1994, apud Morrone, 2001), apontam indicadores conceituais da vivência de sofrimento (e consequentemente também do prazer) no trabalho. Alguns exemplos: medo físico relacionado à fragilidade do corpo, medo moral relacionado ao temor do julgamento por outros, ininteligibilidade das decisões organizacionais, conflito entre valores individuais e organizacionais, sentimentos de injustiça, inutilidade, incapacidade, inatividade, vergonha, solidão, cansaço, agressividade, medo, tédio, ansiedade, insatisfação, frustração, etc.

Mesmo se recorrermos à psicanálise, base fundamentadora da Psicodinâmica do Trabalho, e portanto a Freud (1974b), teremos como conceito de prazer a satisfação das necessidades representadas em alto grau pelo sujeito. Já o sofrimento seria caracterizado por sensações desagradáveis provenientes da não satisfação de necessidades. Estes conceitos, embora sejam bastante lógicos, resultam pouco precisos. Quais necessidades?

Este cenário nos permite concordar com Lima (1996), quando esta autora afirma que as categorias saúde mental e trabalho ainda não foram plenamente articuladas pela Psicologia.

Face a esta miscelânea de proposições, e tendo a necessidade de uma definição conceitual organizadora das idéias e, portanto, dos dados, o que será

tomado aqui como enfoque para a caracterização do sofrimento dos trabalhadores é um conjunto de indicadores que foram selecionados para a composição da escala validada por Mendes (2002) e adotada na primeira fase da pesquisa (anexo A). Tais indicadores são o desgaste e a insegurança, no pólo do sofrimento, e a valorização e reconhecimento no trabalho, enquanto representantes do prazer.

Esta demarcação conceitual se faz necessária, para que possamos delimitar melhor o objeto de estudo. Claro está, contudo, que não serão desprezados outros aspectos ou indicadores de sofrimento que venham a aparecer no discurso dos sujeitos entrevistados, alguns inclusive levantados pela própria pesquisadora, por entendê-los como pertinentes naquele momento.

Cabe aqui um pequeno esclarecimento sobre a não utilização desta pesquisa dos conceitos e referenciais relacionados à síndrome de burnout, fato sempre inquirido por outros pesquisadores da área, posto que esta temática tem merecido grande enfoque recentemente. Para que isto fique claro, basta recorrermos ao tripé que apóia o conceito desta síndrome, reconhecidamente apontado por diversos autores, como Codo (1999):

1. exaustão emocional – situação em que os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos a nível afetivo, percebendo como esgotados seus recursos emocionais próprios devido ao contato diário com problemas.
2. despersonalização – desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo às pessoas destinatárias do trabalho, como usuários e clientes, havendo uma espécie de coisificação da relação.
3. falta de envolvimento pessoal no trabalho – tendência a abandonar as tarefas, afetando a habilidade para a realização do trabalho.

O que se pretende estudar com a presente pesquisa não são profissionais que já atingiram este nível de exaustão, tendo comprometido seu bem estar físico e mental inclusive a ponto de desenvolver patologias e culminar em afastamentos ou até mesmo acidentes de trabalho. O foco deste estudo é em profissionais que, embora estejam sendo afetados por aspectos de sofrimento relacionados ao seu

trabalho, conseguem lidar com esta situação e podem assim continuar a desenvolver suas tarefas.

2.3.2. Segundo marco: a Psicanálise e as contribuições da Teoria dos Campos

Neste ponto da leitura podem os leitores estar se perguntando sobre o motivo de ter sido colocado como primeiro marco para o presente trabalho as proposições dejourianas, sendo a Psicanálise colocada como marco dois, apesar de historicamente ser anterior a Dejours e até mesmo fonte de inspiração para o mesmo.

Isto se deu pois, conforme apontado e defendido no capítulo um, embora o trabalho seja constituinte do humano e responsável pelo processo de humanização (transformação do animal homem em ser humano), o mesmo não foi tomado adequadamente em consideração pela Psicanálise, quando de sua formulação original.

Diversos autores concordam com esta posição, dentre os quais destacamos Lima (1998), para quem a teoria psicanalítica além de não tratar da questão do trabalho, também não considerou as possíveis conseqüências psicopatológicas do sofrimento e da alienação na relação do homem com sua atividade profissional. Esta autora cita ainda a posição de outros autores, como Codo, de que a ausência da categoria trabalho ocorreu não somente na constituição da Psicanálise, mas na Psicologia de uma forma geral.

O próprio Dejours chegou a denunciar esta desconsideração pela Psicanálise em relação à importância do trabalho, afirmando que os trabalhos publicados sobre alguns artistas ou cientistas trataram apenas dos mesmos enquanto uma pessoa precisa, e não de uma categoria como um todo. “Correndo o risco de parecer provocativo, sustentarei que a psicanálise não tem ponto de vista sobre o trabalho, nem sobre os trabalhadores, nem sobre os artistas ou os pesquisadores”. (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994b, p. 39).

Assim teríamos em Dejours o responsável por esta articulação, trazendo os conceitos e contribuições psicanalíticos para a análise do mundo do trabalho e das suas vinculações com o ser humano, bem como suas determinações para o adoecimento ou para o fortalecimento deste.

Este autor afirma que a escolha inicial do nome Psicopatologia do trabalho se deu em função de sua referenciação na Psicanálise, como apontado no início deste capítulo. Mais tarde, afirma que o termo análise psicodinâmica também é proveniente da teoria psicanalítica, designando “o estudo dos movimentos psicoafetivos gerados pela evolução dos conflitos inter e intra-subjetivos”. (DEJOURS, 2004a, p. 94).

O mesmo constrói então um corpo teórico totalmente baseado nos conceitos e proposições psicanalíticas, o que fica evidente quando trata dos mecanismos de defesa, dos aspectos pulsionais e do desejo, e do próprio aspecto do funcionamento psíquico dos trabalhadores. Chega a afirmar que a referência à teoria psicanalítica permite proceder à investigação dos processos psíquicos mesmo quando o sujeito não sofre de doença mental, ao contrário da Psiquiatria Clássica. O referencial psicanalítico então seria extremamente adequado para o tipo de análise pretendido pela Psicopatologia/Psicodinâmica do trabalho. (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994a).

No entanto, a partir do estabelecimento da passagem da Psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho, Dejours parece refugar a Psicanálise enquanto fonte de inspiração e norteamento.

De acordo com Jacques (2003), o afastamento de Dejours dos pressupostos psicanalíticos teria ocorrido porque na teoria freudiana, a única fonte de distúrbios seria a dinâmica que se trava entre a repressão social e a sexualidade emergente.

Para além desta crítica, outra fonte de discordância apontada pelo próprio Dejours (1993), se daria a partir da afirmação deste que na Psicodinâmica do Trabalho é a realidade quem ocupa a cena, enquanto na Psicanálise seriam a dinâmica intrapsíquica e o imaginário que ocupariam o lugar central.

Afirma assim, que haveria em primeira instância uma divergência estrutural que oporia a psicodinâmica psicanalítica à psicodinâmica do trabalho. Em suas próprias palavras:

> A análise psicodinâmica estende-se até a esfera da concretude e aponta seletivamente o drama vivido, seu conteúdo e o sentido que reveste para aquele que o vivencia. Assim, ela se opõe à metapsicologia, que estuda os processos, as estruturas e os equilíbrios das forças na esfera abstrata dos mecanismos, das instâncias ou tópicos do aparelho psíquico e da economia das pulsões. (DEJOURS, 2004a, p. 94).

No entendimento da presente pesquisadora, tais divergências já foram superadas, em especial pela Teoria dos Campos, posto que a Psicanálise além de ser um corpo teórico e uma técnica terapêutica, também se configura como um método, um modo de se traduzir e se pensar sobre as relações e vivências humanas, as quais ocorrem numa dada realidade e são produzidas por um real que a configura.

Neste sentido Herrmann (1997a), afirma que o ser humano vive no mundo, e que este comparece inteiro em cada pensamento, sendo que a forma que o mundo participa de cada pensamento é pensando-o, ou seja, determinando a própria constituição do sujeito psíquico.

Para este autor, não há como fugir das determinações do mundo em nossa condição de sujeitos e assujeitados a este mundo. Sua conclusão a este respeito é que o pensamento vem do mundo e a ele se dirige, de forma que não podemos falar de um homem diante do mundo, mas do mundo sendo expresso por ele, de forma que “conhecer psicanaliticamente o mundo significa também procurar conhecer as fontes de nossas idéias sobre o mundo, com que o próprio real nos inocula”. (HERRMANN, 1997a, p. 135).

Portanto, sendo a Psicanálise uma ferramenta para se pensar sobre as vivências humanas, que ocorrem em um mundo experienciado, a crítica de Dejours de que o imaginário e a dinâmica psíquica são o aspecto central da Psicanálise, sobre o qual esta se debruça e se isola dos aspectos concretos e materiais, seria superada pelo referencial da Teoria dos Campos, segundo a qual a Psicanálise visa ao mundo, ao real e à sua face possível de ser apreendida: a realidade.

Há ainda outros autores que concordam que os vínculos de Dejours com os princípios psicanalíticos se mantêm, já que “a concepção de sujeito é psicanalítica, a conceituação teórica é psicanalítica, as conclusões são psicanalíticas e a racional teórica em que as conclusões se apóiam é psicanalítica”. (CODO, 2000, apud JACQUES, 2003).

Tal posicionamento faz bastante sentido, pois seria bastante difícil dizer que a Psicodinâmica do Trabalho rompeu definitivamente com a Psicanálise já que a primeira nasceu dentro do referencial da outra, utilizando-se não somente de seus conceitos e nomenclaturas, mas, sobretudo, de seu estatuto de pensamento e investigação.

Assim, faz sentido que sejam utilizados os dois referenciais concomitantemente para o embasamento teórico desta pesquisa.

Quanto à Psicanálise, serão utilizados em especial suas contribuições sobre o modelo de funcionamento do ego, principalmente ao tratar dos mecanismos de defesa empregados pelos sujeitos pesquisados para lidar com o sofrimento expressado por eles.

E, como guia para entendimento do mundo atual, onde se dão as relações de trabalho, o modelo a ser usado é o da Teoria dos Campos, produção inovadora e recente, e que se caracteriza não como uma releitura da Psicanálise, mas como uma forma de aplicação da mesma.

Se a Psicanálise tem em Freud um pai, o mesmo pode-se dizer de Fábio Herrmann em relação à Teoria dos Campos. Este autor começou a delinear este espaço teórico com seu livro “Andaimes do real: uma revisão crítica do método da psicanálise”, o qual teve sua primeira edição em 1979. (MINERBO, 2003).

O próprio Herrmann afirma que os primeiros escritos do que veio a constituir a Teoria dos Campos datam do final dos anos 60, contudo, não sabe precisar como a expressão título deste corpo teórico se estabeleceu, assumindo que não foi ele quem criou o termo Teoria dos Campos, o qual acredita ter se firmado

provavelmente devido a um uso espontâneo. (HERRMANN, 2001a).

Uma definição da Teoria dos Campos apresentada por este autor é a seguinte:

> A Teoria dos Campos é antes de tudo um veículo de comunicação conceitual. Serve para comunicar a clínica psicanalítica com a teoria, as teorias entre si, os diferentes sistemas psicanalíticos [...] e a Psicanálise com outras ciências humanas, bem como servindo para comunicá-la com a realidade social. (HERRMANN, 2001a, p. 10).

Em outras palavras, podemos entender a Teoria dos Campos como uma forma de entendimento do mundo e, portanto, do ser humano, que cria e comunica este entendimento psicanaliticamente, através de um sistema conceitual e comunicacional próprios.

Passemos agora a uma breve exposição dos principais conceitos utilizados pela Teoria dos Campos, de forma a dar uma idéia mais precisa sobre a mesma.

Logicamente, ao empreendermos esta tarefa, a primeira definição a ser apresentada deve ser relacionada ao conceito de campo, sendo este central na teoria apresentada, uma vez que, segundo Herrmann, “toda relação humana é suportada por um campo”. (1997a, p. 133).

O campo pode ser definido como um sistema produtor subjacente a qualquer operação humana, sendo uma espécie de inconsciente relativo, que naquele momento cria um sentido, individual ou social. Trata-se de uma zona de produção psíquica definida, responsável pela imposição das regras que organizam as relações que aí se estabelecem. (HERRMANN, 1997a, 2001b).

Podemos entender assim que, ao falarmos de campo, estamos falando de inconsciente, mas não do inconsciente inteiro, e sim de um inconsciente parcial, que está dominando este momento particular. Por inconsciente parcial estamos nos referindo a um modo de operação específico em um dado momento, devendo estar claro que não há um inconsciente total, formado pelo somatório destes outros inconscientes, como um quebra-cabeça bem encaixado. O que pode-se afirmar é que existem vários campos, sendo que em cada um deles somos o que o campo nos

faz ser.

E, como podemos acessar um campo? Através do que Fábio Herrmann denomina “ruptura de campo”, procedimento que consiste em deixar suspensos os vários sentidos alternativos contidos na fala, fazendo eclodir alguma das representações que este mesmo campo proíbe.

De acordo com a Teoria dos Campos, o método da Psicanálise é o interpretativo por ruptura de campo, sendo que, ao interpretar, o que se faz é romper os limites que haviam sido impostos aos significados que ali existiam. “É como se os sentidos, livres das regras que os aprisionavam univocamente, redeterminassem por si mesmos o assunto equívoco em que têm sentido forte, fazendo desabrochar um valor desbanalizado que antes era inconsciente”. (HERRMANN, 1997a, p. 134).

Deste modo, o inconsciente trata-se de um nome, dado a um sistema que por uma necessidade teórica supomos operar na mente das pessoas, sem que, no entanto, possamos acessá-lo em sua totalidade, dado que dele somente temos acesso através da interpretação, que, ao romper um campo, nos mostra apenas aquele campo.

De qualquer forma, quando este mecanismo opera, acontece algo surpreendente, pois que a ruptura de campo, enquanto desestabilizadora de um sistema estruturado de representações, traz uma abertura não somente para o conhecimento, mas a abertura para uma mudança vital. (HERRMANN, 2003).

Quando um campo é rompido, o sujeito perde o campo em que estavam apoiadas suas representações, situação que lhe traz muita angústia. Este estado de espera de um novo campo que as organize novamente é denominado de expectativa de trânsito, posto que este sujeito está transitando, em busca de uma outra representação possível.

Ao se falar em expectativa de trânsito, outro importante conceito que surge é o de vórtice, sendo este o produto imediato da interpretação, o lugar de onde surgem, indiretamente, as regras do campo rompido, as regras do inconsciente clássico. O

vórtice se constitui naquele momento em que o sujeito não tem provisoriamente como se apoiar em nenhuma de suas defesas, por encontrar-se em um momento de absoluta falta de campo, o qual foi induzido pela interpretação. (HERRMANN, 2001b).

Chegando a este ponto, podemos agora nos debruçar melhor sobre o objeto de estudo psicanalítico: a psique. De acordo com Herrmann (1997a), a psique é a produção viva de sentido, não sendo individual e nem social, por ser inteiramente real. Da mesma forma, não abrange todo o real, mas apenas um dos estratos do real humano, o qual interessa à Psicanálise.

Faz-se aqui necessária uma importante distinção para a teoria dos campos: entre real e realidade. Muitas vezes tomados como sinônimos, na verdade tratam-se de dois aspectos diversos, embora complementares. Assim, o real seria a profundidade produtora, o motor contínuo, o qual não conseguimos apreender diretamente, mas apenas através de um de seus produtos: a realidade. Deste modo, a realidade é entendida como a representação do mundo que nos aparece, que pode ser compartilhada pelos seres humanos. É a face do real que se pode mostrar, ou seja, um reino de representações que em última análise é o que conhecemos do mundo real. (HERRMANN, 1997a, 1999).

A psique constitui então um dos estratos específicos do real humano, a qual não podemos apreender diretamente, apenas através das representações que fazemos de certas regras da psique do real, ou seja, da realidade, a representação que nos aparece.

Sendo a psique o estrato específico do real para o qual a Psicanálise se dirige, Herrmann (1997a) aponta que ela se constitui como campos de significação do real que determinam o sujeito de dentro e de fora. Ao colocar esta questão, traz então uma reviravolta importante para aqueles que concebem a Psicanálise como abstrata e subjetiva por dissociarem-na do mundo, ou seja, do real. Para a Teoria dos Campos a Psicanálise trata fundamentalmente deste mundo, nos seus aspectos possíveis de representação, como no caso da realidade, da identidade e dos processos relacionados à personalidade e às relações.

Claro que, diante do exposto acima, fica evidente que somente podemos chegar ao real através das máscaras que este nos oferece. No entanto, há todo um universo atrás destas, que nos cabe desvendar. De que forma? Através da interpretação por ruptura de campo.

Vamos aproveitar para esclarecer uma confusão que muitas vezes surge sobre o que é a interpretação. Para Herrmann (1999), esta é o que produz efeito, um conjunto de coisas que perpassam em um momento a relação, com uma carga emocional forte. Já o que explica o efeito produzido, a explicação final dada depois que a interpretação já funcionou, e que é um complemento natural desta, recebe o nome de sentença interpretativa.

A interpretação, por sua vez, somente pode tomar lugar a partir da existência de um princípio técnico fundamental da Psicanálise, denominado por Freud de atenção flutuante. Herrmann (1999), decompõe este aspecto técnico em dois movimentos complementares: deixar que surja e tomar em consideração. O primeiro, deixar surgir, está relacionado à disposição de não se selecionar, não se priorizar e não se impor sentidos àquilo que o sujeito está trazendo. Já tomar em consideração seria não deixar passar algo relevante, não deixá-lo perder-se na corrente do pensamento.

Feita esta caracterização dos principais conceitos da Teoria dos Campos, uma questão se impõe: como se utilizar de todo este aparato para uma pesquisa relacionada ao trabalho e suas vinculações com o sofrimento psíquico, não sendo esta uma pesquisa clínica?

Herrmann (2003) oferece a resposta ao afirmar que a Psicanálise visa ao mundo, ao real e à sua face apreendida, a realidade, sendo que tais aspectos não existem apenas dentro do consultório. Já em Freud a Psicanálise expandia-se para além das paredes do consultório e estabelecia ligações com outros campos: a literatura, as artes e a hermenêutica. Este aspecto é nomeado pela Teoria dos Campos como Clínica Extensa, o que se refere não apenas à extensão da Psicanálise para fora do consultório, mas fundamentalmente às suas relações e confluências com outras áreas.

É precisamente neste ponto que a Teoria dos Campos parece trazer sua contribuição vital, posto que, segundo este referencial, a clínica é um estilo de estar no mundo e o consultório trata-se de um regime de pensamento. Portanto, faz-se psicanálise quando se realiza uma pesquisa usando e produzindo conhecimento psicanalítico. A distinção aqui é: faz-se psicanálise, não psicoterapia psicanalítica. Herrmann (1997a, 2002). Portanto, para o mesmo, até uma simples entrevista pode se constituir em método psicanalítico em ação.

Deste modo, mesmo esta pesquisa sendo realizada dentro de organizações de trabalho privadas, os conhecimentos da Psicanálise poderão ser usados para entrevistar, pesquisar, conhecer os sujeitos que encontram-se em sofrimento psíquico, podendo ser o conhecimento resultante deste trabalho considerado psicanalítico.

Para que isto se dê, no momento do contato com os sujeitos, deve-se deixar emergir e tomar em consideração suas colocações em relação ao seu sofrimento e ao seu trabalho, além de necessariamente se refletir sobre a realidade que se afigura no contato com estes sujeitos, tanto aquela das representações que estes têm sobre seu trabalho, quanto as percebidas quanto à própria relação estabelecida entre pesquisadora e pesquisados, no momento da entrevista, ou seja, neste dado campo estabelecido.

Além disto, sendo um jeito de estar no mundo e de pensar sobre ele, a atitude psicanalítica de escuta prossegue também na interpretação dos dados, ou seja, na reflexão posterior sobre os relatos dos sujeitos, buscando nas entrelinhas dos mesmos o significado latente, oculto, em suas afirmações sobre o trabalho e suas relações com a organização de trabalho.

A busca deste significado escondido pode ser traduzida como a busca pela verdade destes indivíduos, a *aletheia*, o desvelamento ou o não-esquecimento de suas emoções e vivências relativas ao sofrimento.

2.4. Pesquisas sobre sofrimento e trabalho – uma breve revisão bibliográfica

Tendo sido realizada a caracterização do referencial teórico que dá suporte a esta pesquisa, um último passo se faz necessário: a apresentação de uma revisão bibliográfica sobre as pesquisas realizadas com diversos profissionais, enfocando a questão do sofrimento psíquico.

Uma das áreas de atuação profissional onde foi encontrada a maior parte das pesquisas relacionando trabalho e sofrimento foi a da Enfermagem. Um destes trabalhos procurava investigar o motivo por que trabalhadores de enfermagem que atuam em unidades críticas continuam trabalhando e como estes lidavam com o sofrimento e com as adversidades ocorridas durante a jornada de trabalho. Seus autores (LEMOS; CRUZ; BOTOME, 2002) encontraram fatores indicativos de sofrimento, os quais seriam inerentes à organização do trabalho, tais como a falta de condições materiais para prestação de assistência com qualidade e de recursos humanos, os quais são citados como causadores de desconforto e sofrimento. Além disto, afirmam que os trabalhadores utilizam-se de mecanismos de defesa para suportar ou minimizar as adversidades ocorridas em seus cotidianos, um dos quais é a negação da existência do sofrimento, banalizando-o e assim tentando dar-lhe um ar de naturalidade como se tudo fizesse parte da rotina do trabalho.

Lunardi Filho & Mazzilli (1996) pesquisando enfermeiras (os) e auxiliares de enfermagem encontraram situações que lhes permitiram afirmar que estes trabalhadores, em decorrência da natureza e das características das tarefas que executam correm o risco de sofrer danos à saúde física. Além disto, perceberam que as situações que dificultavam ou que inviabilizavam o atendimento das necessidades destes trabalhadores em ajudar e sentirem-se úteis implicariam em sofrimento no trabalho, ao passo que o atendimento a tais necessidades constituiria a gênese do prazer no trabalho para estes profissionais.

Dados semelhantes foram obtidos por Shimizu e Ciampone (1999), no sentido de que o trabalho também é capaz de gerar prazer e satisfação em profissionais de Enfermagem, o que poderia ser potencializado se as organizações de saúde trabalhassem de forma adequada a dinâmica intra e intergrupal dos mesmos.

Um outro ponto bastante interessante em relação a esta categoria profissional foi apresentado por Fernandes et al. (2002) e refere-se à discussão que as variações na relação saúde mental e trabalho na enfermagem não constituem-se como aspectos pessoais de cada enfermeira, mas emergem de situações sociais em que elas se encontram tanto no trabalho, como na família ou em outros grupamentos.

Também foram encontrados estudos sobre o setor bancário, em especial sobre a reestruturação produtiva. Merlo e Barbarini (2002) realizaram uma análise das repercussões das mudanças no psiquismo dos trabalhadores bancários de um grande banco estatal brasileiro em processo de reestruturação produtiva, apontando que o sofrimento psíquico de seus caixas, devido a esta situação, atingiu níveis alarmantes. Tal sofrimento ocorreria principalmente pela subestimação de si próprios, sentida pelos trabalhadores e atribuída à administração da empresa.

Grisci (2001), em um estudo sobre este mesmo tema afirma que a reestruturação do trabalho bancário, principalmente no que diz respeito aos elementos tempo e velocidade, pode ser tomada como algo que deixa os sujeito fora de foco e os abala.

Foi encontrado também um estudo sobre a reestruturação de uma empresa pública, enfocando neste caso os impactos deste processo sobre os gestores da mesma. De acordo com seus autores, Brant & Dias (2004), é de grande importância compreender a relação do sujeito com a circunstância em que o próprio trabalho, no papel de elemento de transformação, revela-se uma ameaça. No contexto pesquisado, evidenciou-se que os ocupantes de cargos gerenciais estavam submetidos a elevadas exigências e viviam um conflito entre a esperança de criar, imprimindo algo pessoal ao trabalho, e a incerteza da permanência na função.

Além das pesquisas sobre reestruturação produtiva, outra linha de investigações adotada por Merlo refere-se ao estudo de portadores de LER (Lesões por Esforços Repetitivos). Em uma pesquisa realizada com pacientes portadores de Síndrome do Túnel do Carpo (uma das patologias das Lesões por Esforços Repetitivos), que teve como objetivo correlacionar este problema com o processo produtivo e suas conseqüências sobre a saúde física e mental dos trabalhadores (MERLO et al., 2003), ficou evidenciada a existência de um sofrimento associado à dor física,

embora não somente a ela. Assim, verificou-se que além dos aspectos físicos da doença, há uma relação complexa entre esta e a identidade social, vinculando a dor às vivências subjetivas.

Neste contexto, “a dor é também a dor de perder a saúde, da decepção ao ser excluída do ambiente de trabalho, do não reconhecimento, da humilhação no lócus da perícia médica, [...], dói porque dói e dói porque tem que provar que dói”. (ASSUNÇÃO, 2003, apud MERLO et al., 2003).

Uma proposta de atuação terapêutica para os sujeitos portadores de LER, apresentada em outro estudo deste autor (MERLO; JACQUES; HOEFEL, 2001) relaciona-se ao trabalho com grupos, o qual tem se mostrado mais abrangente do que o trabalho tradicional realizado por apenas uma especialidade. No entanto, chama a atenção para a necessidade de estabelecimento de estratégias de maior abrangência, amparadas em políticas que sejam capazes de prevenir a incidência alarmante de casos de LER como no Brasil.

Há ainda uma outra realidade, vivenciada pelos profissionais que trabalham em atividades informatizadas. De acordo com Uchida (1998), o uso do computador vem sendo disseminado em uma velocidade espantosa, infiltrando-se em quase todas as atividades humanas. Este autor, ao pesquisar analistas de sistemas, constatou que estes se vêem aprisionados em um sistema de armadilhas: de um lado são atraídos pelo desejo de resolver enigmas, e quando menos esperam podem se defrontar com uma vivência de temporalidade extremamente destrutiva. Podem almejar uma estabilidade que lhes traga segurança e proteção contra as imprevisibilidades do computador, e ao encontrarem tal estabilidade se depararem com o tédio e a desmotivação no trabalho. Podem, por fim, buscar uma identidade profissional, e, no entanto, ao encontrá-la se aterrorizarem e passarem a refugiar-se em espaços sociais fora do trabalho, uma vez que a construção de uma estratégia defensiva no interior da organização de trabalho a que são submetidos é mínima.

Em outro estudo sobre profissionais que trabalham com atividades informatizadas, Hoefel et al. (1992) afirma que o trabalho no setor da informática, principalmente na digitação, mostra-se desprovido de autonomia, além de repetitivo,

de forma que o trabalhador tem o uso de suas capacidades criativas intelectuais cerceada, por existir nesta atividade uma separação clara entre o trabalho intelectual e o manual. Como resultado há uma intensa repercussão para estes trabalhadores em termos de sofrimento psíquico.

A revolução informacional e da informática tem imposto profundas mudanças na esfera do trabalho, dentre as quais podemos destacar o surgimento recente e a rápida difusão e propagação das atividades relacionadas a telemarketing. Em estudo realizado com estes profissionais, ficou evidente um alto nível de estresse psíquico, sendo este tipo de trabalho contemporâneo altamente impactante no que diz respeito ao processo de saúde/doença dos trabalhadores, por carregar características pertencentes ao modelo taylorista, ao mesmo tempo em que estas se mostram associadas a avançadas tecnologias de informática e telecomunicação. (FERNANDES; DI PACE; PASSOS, 2002).

Outra área de trabalho que pode ser fortemente impactada pelo sofrimento é a de atendimento ao público. Em uma pesquisa realizada com profissionais que desenvolvem esta atividade, em uma instituição pública do Distrito Federal, Ferreira e Mendes (2001) utilizaram a escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho, a qual é utilizada também na primeira parte da presente pesquisa (anexo A). Estas autoras verificaram a predominância de vivências de sofrimento entre os sujeitos, sendo estas fundamentalmente associadas à divisão e à padronização das tarefas, à não utilização do potencial criativo, à rigidez hierárquica, ao excesso de procedimentos burocráticos, centralização de informações, falta de participação nas decisões, não reconhecimento do trabalho, entre outros.

Foram encontrados também diversos trabalhos enfocando profissionais submetidos a aspectos mobilizadores, como no caso de trabalhadores noturnos em regime de turnos fixos, trabalhadores da brigada militar, motoristas de transporte coletivo e pilotos do metrô. Vejamos seus resultados.

Veronese (2000), estudou a realidade de pessoas submetidas a jornadas fixas de trabalho noturno em indústrias do Rio Grande do Sul, tendo verificado que a adaptação a este tipo de trabalho depende de fatores que envolvem outras pessoas,

como a família e o grupo social, embora não pareça existir uma adaptação de fato e sim uma forma capenga encontrada para lidar com a violência psíquica, o sofrimento, stress e a fadiga.

Amador et al. (2002), estudando policiais militares em Porto Alegre, verificou ser fundamental considerá-los como trabalhadores que sofrem o impacto do trabalho sobre sua subjetividade e saúde, e cujo sofrimento vivenciado está diretamente vinculado ao fazer da polícia, ou seja, às próprias atividades que desempenham. Em razão disto, as autoras da referida pesquisa argumentam sobre a necessidade de implementação de políticas de Saúde e Segurança Públicas, que sustentem programas voltados à saúde destes trabalhadores.

Já Almeida (2002), tendo estudado o trabalho dos motoristas de coletivo urbano na cidade do Recife, encontrou indicadores significativos de sofrimento, bem como a utilização de estratégias defensivas tais como a racionalização, o individualismo e a passividade, as quais permitem ao trabalhador manter seu equilíbrio psíquico, ao mesmo tempo em que favorece a alienação das causas de seu sofrimento. Tais estratégias exercem, portanto, um duplo papel, o qual já foi anteriormente apontado por Dejours.

Os pilotos do metrô do Rio de Janeiro também foram alvo de pesquisas, cujos resultados apontaram para a vivência do trabalho como desgastante, cansativo, perigoso, insalubre e por vezes monótono. Outros dados significativos referem-se à intensa associação do sofrimento psíquico com o turno de trabalho, em especial aqueles que levam a uma inversão no ciclo sono-vigília, e ao fantasma das tentativas de suicídio. (JARDIM; PERECMANIS; SILVA FILHO, 1996).

Outra categoria profissional estudada foi a dos professores, sendo abordadas por Cunha (2001) as relações entre trabalho docente e sofrimento psíquico. Seus resultados apontaram para o fato de que devido à herança histórica e a aspectos ideológicos, o exercício profissional do magistério tende a ser associado com sacerdócio e vocação, embora estes sejam, na realidade, trabalhadores que sofrem os impactos provenientes da organização de trabalho e do sistema produtivo do qual fazem parte. Foi verificada a existência de um sofrimento psíquico patogênico nestes

profissionais, o qual encontra suporte em estratégias coletivas de defesa, formando uma cadeia que pode levar à descompensação psíquica.

Quanto ao universo profissional que nos interessa nesta pesquisa, os psicólogos organizacionais, apenas duas pesquisas foram encontradas. A primeira teve por finalidade descrever as representações sociais sobre prazer e sofrimento no trabalho dos profissionais de Recursos Humanos do Banco do Brasil. Seu autor, Gui (2002), teve como principal objetivo conhecer as crenças, opiniões, atitudes e sentimentos sobre o prazer e o sofrimento vivenciados pelos funcionários do banco, de acordo com a perspectiva dos profissionais que atuavam na área de RH, sob a justificativa de que são estes profissionais os que possuem a incumbência de lidar com as questões fundamentais para o bem-estar das pessoas na organização.

De acordo com os resultados obtidos nesta pesquisa, pode-se perceber que os sujeitos pesquisados reconheceram a existência de prazer e de sofrimento na organização em que atuam. No entanto, um aspecto percebido mostrou-se bastante significativo: o fato de que os elementos ligados ao sofrimento possuem um caráter central nas representações sociais dos profissionais estudados, enquanto os elementos ligados ao prazer ocupam uma posição apenas periférica e que não é claramente percebida.

Outro ponto relevante relaciona-se à percepção que os profissionais de RH do banco possuem de sua responsabilidade em lidar com o ser humano na organização, no sentido de desejarem poder intervir com sua atuação nas condições que levam ao surgimento do sofrimento. Mas, apesar de tais anseios, os mesmos sentem-se paralisados, através de um sentimento de impotência vinculado à sua própria auto-imagem enquanto categoria profissional.

A outra pesquisa encontrada, trata das vivências de profissionais de Recursos Humanos diante da perda do emprego em organizações, abordando também sua trajetória de carreira após a demissão. Os sujeitos deste estudo de Kilimnik (1998) foram em sua maioria profissionais do sexo feminino em uma faixa etária de 40 a 50 anos e que ocupavam cargos de gerência no último emprego, sendo todas egressas de empresas mineiras.

Um aspecto comum à maioria das entrevistadas foi que estas haviam sido demitidas sob a alegação de redução de pessoal, sem terem tido condições de se prepararem para este evento, embora não se encontrassem totalmente desavisadas, em função das empresas em que atuavam encontrarem-se passando por cortes funcionais.

Foram relatadas algumas reações comuns pelos sujeitos, logo após a demissão, como estresse e sentimentos de ansiedade, insegurança e desânimo. Outro ponto em comum foi o fato de que a maioria passou a buscar um novo emprego imediatamente após a demissão, sendo que após algumas tentativas passaram a atuar como autônomos e consultores, prestando serviços de Recursos Humanos (como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, etc.) a diversas organizações, embora quase sua totalidade demonstrasse interesse em voltar a trabalhar em empresas, principalmente pela percepção de maior segurança e retorno financeiro.

Uma outra pesquisa encontrada e que chamou a atenção foi uma revisão teórica que buscava relacionar o estresse ocupacional e Síndrome de Burnout com o exercício profissional da Psicologia. Este estudo (ABREU et al., 2002), foi concebido a partir do pressuposto que profissionais da área de saúde mental mostram-se particularmente mais vulneráveis ao estresse e seus efeitos, por fatores relacionados à natureza própria de sua profissão.

Sendo um estudo teórico, foram discutidas pesquisas relacionadas à atuação clínica do psicólogo, a qual teria cinco fatores principais desencadeantes de estresse: a manutenção da relação terapêutica, o agendamento, as dúvidas profissionais, o envolvimento excessivo no trabalho e o esgotamento pessoal. Já na atuação de psicólogos escolares o que se evidenciou foram elevados níveis de exaustão emocional, senso diminuído de realização e reações de despersonalização. Foram discutidos também estudos realizados com psicólogos hospitalares, os quais relataram principalmente a angústia proveniente da dúvida relacionada ao seu papel neste local, posto que há demandas específicas dos pacientes, e outras do hospital enquanto instituição, as quais nem sempre coincidem entre si.

A partir das discussões efetuadas, os autores deste estudo concluíram que o local de trabalho influencia sensivelmente o grau de realização pessoal bem como a possibilidade de desenvolver burnout ou estresse, a partir das diferentes formas de pressão exercidas sobre os psicólogos.

No entanto, chama a atenção o fato de que este trabalho de investigação teórica não tenha abordado o profissional de Psicologia Organizacional, que atua em Recursos Humanos, uma vez que este tem sido um dos campos de atuação do psicólogo que mais tem crescido na atualidade. Este fato, aliado às poucas pesquisas realizadas a este respeito, atesta mais uma vez a relevância de voltarmos nossa atenção, enquanto pesquisadores, para esta categoria profissional.

3. Metodologia

"É preciso não esquecer nada:
nem a torneira aberta nem o fogo aceso,
nem o sorriso para os infelizes
nem a oração de cada instante."
(Cecília Meireles)

Como já apontado na introdução, este estudo utiliza o método qualitativo, sendo este caracterizado por uma forma de pesquisa que "enfatiza a diferença, o individual, e a contextualização dos particulares que leva a teorias gerais, mas que têm que ser adaptáveis a cada situação única". (TURATO, 2003, p. 27).

Um dos aspectos essenciais na definição do método qualitativo é que este se dá justamente pelo seu caráter oculto à evidência. Ele busca processos que não são acessíveis diretamente à experiência, entre os quais existem relações complexas e dinâmicas que, para serem compreendidas, devem ser estudadas de maneira integral e não através de uma fragmentação em variáveis.

Como qualidade fundamental da pesquisa qualitativa, encontra-se ainda o fato de que esta não tem como centro de suas investigações os instrumentos utilizados na coleta de dados, mas a própria relação dialógica estabelecida entre sujeito pesquisador e sujeito pesquisado. Além disto, há que se considerar que este método não visa à generalização de resultados e sim ao aprofundamento e abrangência do conhecimento em relação ao tema e ao indivíduo estudado. Da mesma forma, objetiva à construção de teorias, que possibilitam a expansão do conhecimento e a geração de mais teorias, em um processo contínuo de crescimento do saber.

Rey (2002) aponta três princípios que sustentam a epistemologia qualitativa: a caracterização do conhecimento como uma produção construtiva-interpretativa, o caráter interativo do processo de produção do conhecimento e a significação da singularidade como nível legítimo da produção deste conhecimento.

Deste modo, a presente pesquisa busca construir um conhecimento através da relação da autora com os sujeitos participantes, e de sua interpretação sobre as

falas destes procedimentos, características do método qualitativo, mas também indicativos de uma atitude psicanalítica, a qual é definida por Turato (2003), pelo estabelecimento de uma interação afetiva entre entrevistador e entrevistado, que envolve os processos de transferência e contra-transferência; e pela incorporação das teorias psicodinâmicas na interpretação dos significados trazidos, prezando o inconsciente.

Sendo uma pesquisa de cunho psicanalítico, utiliza-se também da hermenêutica, no sentido de se fazer no mundo vivido, na atitude da pesquisadora de quem pensa as próprias vivências. Parte-se aqui do princípio que o hermeneuta entra ativamente no contexto da pesquisa e deixa-se envolver, não sendo apenas um observador, mas fazendo parte da própria observação. (REZENDE, 1993).

Quanto ao tipo de estudo, a pesquisa realizada se enquadra nas seguintes categorias:

- de campo: realizou-se no local onde o fenômeno ocorre
- exploratória: não buscou explicações causais, mas sim conhecer o fenômeno
- não-experimental: seu aspecto principal constituiu-se não pelas generalizações estatísticas, mas sobretudo pela capacidade de se refletir sobre os dados
- transversal: estabeleceu uma reflexão sobre o sofrimento psíquico dos sujeitos em um momento determinado.

3.1. Amostra

O universo da pesquisa constituiu-se de psicólogos contratados por empresas de Uberlândia em regime CLT[11], que desenvolviam atividades relacionadas às práticas de Recursos Humanos, independente do cargo ocupado e da área de lotação. O cargo e a área não foram tomados em consideração em virtude de que cada empresa tende a adotar sua terminologia própria (ex.: Analista de RH, Analista

[11] Amparado na Consolidação das Leis Trabalhistas, portanto atuando em período integral e com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Gerencial, Selecionador, etc.) e porque atualmente muitas organizações tendem a descentralizar a área de Recursos Humanos, que pode deixar de existir como um setor específico, estando os profissionais responsáveis pelas suas práticas pulverizados pela organização, alocados nas demais áreas.

Não foram delimitadas restrições com relação à idade, tempo de graduação ou tempo de trabalho no emprego atual, posto que tais informações não se faziam necessárias à priori, e, caso impactassem de alguma forma os sujeitos, isto apareceria no momento da coleta dos dados, quando então seriam tomadas em consideração.

Ao iniciar a pesquisa, não havia uma definição em relação à quantidade de sujeitos que fariam parte da amostra, o que é comum dentro da abordagem qualitativa, que conta com a opção metodológica de se trabalhar com uma amostragem proposital ou intencional, onde o critério de inclusão/exclusão dos sujeitos subordina-se ao fato destes possuírem os atributos que o investigador pretende conhecer. (TURATO, 2003).

Participaram da primeira fase da pesquisa 32 sujeitos, cuja escolha deu-se por um critério acidental, uma vez que a pesquisadora não possuía nenhum controle sobre quem responderia ou não à escala deixada nas empresas participantes. Já na segunda parte da pesquisa, foi adotado o critério intencional, sendo escolhidos pela pesquisadora os sujeitos de interesse para entrevista, a partir de seus escores no instrumento utilizado na primeira fase. Apenas dois sujeitos corresponderam ao perfil procurado, sendo esta, portanto, a amostra final.

É importante mencionar que os sujeitos que participaram de ambas as fases da pesquisa o fizeram por sua livre vontade. Para isto tomaram conhecimento e assinaram previamente o Termo de consentimento pós-informação para sujeitos de pesquisa (anexo B), o qual fora submetido e aprovado, junto com o Projeto de Pesquisa, pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia (anexo C).

3.2. Instrumentos

Foram utilizados dois instrumentos, sendo o primeiro (anexo A) a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), validada por Mendes (2002), cujo objetivo foi diagnosticar os sujeitos com predomínio de vivências de sofrimento. O segundo instrumento, uma entrevista individual semi-estruturada (anexo D), visou aos dados realmente de interesse para esta pesquisa: como estes sujeitos percebem e lidam com o trabalho e com o sofrimento a ele vinculado.

3.2.1. A escala

A Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho é composta por 37 afirmativas, as quais são avaliadas pelo sujeito quanto ao seu grau de concordância em até 5 pontos, onde 1 (um) corresponde a discordo totalmente e 5 a concordo totalmente.

Segundo informado por Mendes (2002), este instrumento de medida aborda 4 fatores conceituais. Dois deles estão relacionados aos indicadores de vivência de sofrimento no trabalho:

💣desgosto – refere-se ao sentimento de desânimo, descontentamento, adormecimento intelectual e apatia em relação ao trabalho;
💣insegurança – refere-se ao sentimento de temor de não conseguir satisfazer às imposições organizacionais relacionadas à competência profissional, produtividade, ritmos e normas de trabalho.

Os outros dois fatores estão relacionados à vivência de prazer:

☺ valorização – diz respeito ao sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo, é importante e significativo para a organização e a sociedade;
☺ reconhecimento – refere-se ao sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e de ter liberdade para expressar sua individualidade.

Dos 37 itens que compõe a escala, 15 são correspondentes às vivências de prazer e 22 estão relacionados às vivências de sofrimento. A análise dos dados pode ser feita item a item ou de forma agrupada, por fator. Escores altos nos fatores desgosto e insegurança e baixos nos fatores valorização e reconhecimento indicam predomínio de vivência de sofrimento no trabalho. O resultado inverso é indicativo de predominância de prazer.

Segundo a própria autora da escala, esta possui o papel de diagnosticar e mostrar ao pesquisador a direção na qual o fenômeno ocorre, não tendo a pretensão de se constituir como uma verdade absoluta e um fim em si mesma. “Isoladamente, o instrumento não pode explicar todas as possibilidades empíricas, devendo ser utilizada coleta de dados qualitativa para melhor compreender a situação”. (MENDES, 2002, p. 15).

3.2.2. A entrevista

Utilizou-se uma entrevista individual semi-dirigida para a coleta dos dados que realmente interessam a esta pesquisa, aqueles voltados para a visão e os sentimentos expressos pelo psicólogo organizacional em relação ao seu trabalho, bem como informações referentes a como este lida com o sofrimento a que está submetido (o qual fora indicado pela escala aplicada anteriormente).

O modelo de entrevista utilizado segue as proposições de Turato (2003), para quem não se pode falar em entrevistas não estruturadas ou semi-estruturadas, já que toda entrevista sempre possui alguma estrutura, mesmo que esta seja a de perguntas livres. Para este autor, a melhor forma de se definir a forma de condução da entrevista é apontar o quanto é fornecido de direção na mesma, podendo esta ser totalmente ou parcialmente dirigida, ou então praticamente não dirigida.

Para este autor, a entrevista semi-dirigida tem como principal característica o fato de que a direção pode ser dada alternadamente, de forma que o entrevistador e o entrevistado revezam-se naturalmente no comando da mesma, de acordo com a

ordem livre dos temas que o sujeito vai associando ao assunto geral proposto pelo pesquisador.

Dentro deste modelo, após ter lançado a questão para o entrevistado e este ter discorrido sobre a mesma, o pesquisador pode adotar três procedimentos: se a fala do sujeito mostra-se carregada de elementos relevantes, o entrevistador demonstra interesse e o estimula com gestos, ruídos e expressões a aprofundar-se mais a respeito; se o entrevistador julga a fala como incompleta, solicita ao entrevistado que se aprofunde mais em suas colocações; por fim, se a mesma ficou obscura, o pesquisador pede que o sujeito explique mais claramente o que está querendo dizer.

Este foi o modo de condução adotado pela pesquisadora nas entrevistas realizadas. Para tanto, contou com uma lista de perguntas gerais, das quais poderiam derivar-se outras específicas, a partir das informações fornecidas pelos sujeitos (anexo D). As perguntas foram elaboradas com base nos objetivos da pesquisa, abordando, portanto, os aspectos centrais de interesse da mesma.

De acordo com Bleger (2001), os estímulos que o entrevistador fornece devem ser suficientemente ambíguos para permitir um maior engajamento da personalidade do entrevistado. Isto ocorreria porque as construções do sujeito, frente a situações pouco estruturadas, produzem uma informação qualitativamente diferente daquela produzida pelas respostas fornecidas a perguntas fechadas, cujo sentido para quem responde é muito influenciado pela cosmovisão do investigador que as constrói.

Deste modo, o fornecimento inicial de perguntas gerais nesta pesquisa teve por finalidade obter dados que fossem significativos para os sujeitos, em relação ao tema proposto. Esta posição coaduna-se com Herrmann, para quem “esse tipo de entrevista tem como objetivo saber o que é mais premente dentro dessa pessoa, para se comunicar”. (apud SILVA, 1993, p. 152).

O que se busca então é que o campo da entrevista se configure, o máximo possível, pelos aspectos que dependem da personalidade do entrevistado. Esta postura também é defendida por Thiollent (1982), para quem nesta modalidade de investigação é o entrevistado que detém a atitude de exploração, no sentido que a

partir do tema colocado pelo entrevistador, ele irá definir, como quiser, o campo a explorar.

O papel esperado do entrevistador, neste contexto, é o de atuar como um ponto de apoio para que o entrevistado vá buscando e encontrando um caminho por entre suas colocações, o que para Herrmann se dá a partir de “intervenções que não são verdadeiras intervenções psicanalíticas no sentido comum de consultório, mas ‘cutucações da alma’, digamos ‘cócegas no id’” para que se produzam mais sentidos em torno da questão em pauta. (apud SILVA, 1993, p. 153).

Tem-se então que não é o pesquisador quem vai descobrir algo: ele vai possibilitar que se descubra, que se dê uma aletheia, um desesquecimento por parte do sujeito. Este tem organizada uma história de vida e um esquema de seu presente, no que o pesquisador intervém no sentido de propiciar que desta história e deste esquema possa emergir aquilo que o sujeito não sabe, ou melhor, sabe mas esqueceu.

Quanto à natureza dos dados obtidos neste tipo de entrevista, Bleger (2001) chama a atenção para o fato de que estes não devem se pretender completos da vida total do sujeito, mas de seu comportamento total no decorrer da entrevista. Ou seja, eles devem ser tomados em consideração em relação àquele campo específico que está operando no momento.

Seguindo estes princípios, a metodologia de entrevista adotada considerou que as informações surgidas no contato da pesquisadora com os dois sujeitos entrevistados são reveladoras da verdade e da realidade que operava no campo estabelecido pelo contato entre ambos. Dizem respeito, portanto, à relação estabelecida entre entrevistadora-entrevistadas, posto que “as qualidades de todo objeto são sempre relacionais; derivam das condições e relações nas quais se acha cada objeto em cada momento”. (BLEGER, 2001, p. 17).

3.3. Procedimentos

Para iniciar a coleta dos dados, o primeiro passo foi descobrir os psicólogos que encontravam-se trabalhando em empresas de Uberlândia. Uma vez que não há qualquer tipo de registro neste sentido, nem mesmo no Conselho Regional de Psicologia, o qual foi contatado, a alternativa foi tentar localizá-los através das empresas.

Para fins de delimitação de um campo de busca, a primeira medida foi o levantamento das principais empresas do município, tendo sido solicitada à Prefeitura Municipal de Uberlândia, através de sua Secretaria de Comércio e Indústria, uma listagem com as principais empresas da cidade. No entanto, uma dificuldade de ordem prática se verificou neste momento, pois a lista obtida apresentava 126 empresas, tornando inviável uma pesquisa que abrangesse a todas, em virtude do tempo disponível para realização da mesma.

Deste modo, a pesquisadora optou por fazer uma triagem nesta lista a partir de seu próprio conhecimento sobre aquelas empresas que possuíam psicólogos e onde a mesma possuía contato com pelo menos um profissional do RH. Esta estratégia visou garantir uma maior chance de penetração, dado que quem já tentou realizar pesquisas no universo de empresas, mesmo que seu foco não fosse o estudo da organização em si, sabe da extrema dificuldade de acesso a estas e do baixíssimo índice de retorno dos instrumentos aplicados.

Foram selecionadas inicialmente seis empresas, sendo feito contato por telefone com a psicóloga de maior proximidade da pesquisadora na organização, para solicitação do apoio na realização da pesquisa. Algumas das pessoas de contato solicitaram o envio da escala por e-mail, para obtenção de autorização da empresa para a sua aplicação.

Uma das psicólogas de referência não deu retorno após o envio do e-mail com a escala, motivo pelo qual esta empresa não tornou a ser contatada. Outra organização foi descartada por possuir apenas uma psicóloga em seu quadro funcional, justamente aquela contatada pela pesquisadora. Isto ocorreu porque outro

critério adotado neste momento foi que as empresas deveriam possuir pelo menos 5 psicólogos organizacionais, de forma a facilitar o trabalho de distribuição e recolhimento das escalas.

Surgiram então mais dois canais possíveis de concentração de psicólogos aptos a participarem da pesquisa: um curso de pós-graduação em Recursos Humanos, ministrado em uma instituição da qual a pesquisadora faz parte do quadro docente, e um grupo de profissionais de RH que reúnem-se esporadicamente. No primeiro caso foi solicitado o apoio da professora que ministraria o próximo módulo de aulas, e no segundo foi estabelecido contato com uma das psicólogas do grupo, que conhecia a pesquisadora.

O primeiro momento da pesquisa consistiu na aplicação das escalas, o que foi feito pela pessoa de contato em cada uma das instituições participantes. Esta opção da pesquisadora foi devida ao fato conhecido pela mesma de que é uma operação complicada tentar reunir um grupo significativo de funcionários de uma empresa, em especial de uma mesma área, para a participação de uma pesquisa como esta.

Deste modo, os passos adotados para a aplicação das escalas foram os seguintes:

1. ao levar os instrumentos até a empresa, a pesquisadora explicava à pessoa de contato responsável pela aplicação dos mesmos os passos e cuidados necessários, deixando em seu poder as escalas e os termos de consentimento, separados em “joguinhos” (uma escala presa a duas vias do termo de consentimento por um clips), acompanhados de dois envelopes e de uma folha de instruções para a aplicação do instrumento (anexo E).
2. era solicitado que participassem da pesquisa apenas os profissionais que assim desejassem. Como tratava-se de uma primeira etapa, alguns participantes poderiam ser convidados depois a tomarem parte na segunda fase, do que poderiam declinar se assim desejassem, devendo isto ser informado aos participantes.
3. as instruções eram informadas verbalmente ao aplicador, no sentido de que não havia necessidade de identificação por parte dos participantes na escala,

mas que este deveria assinar e devolver junto com esta uma das vias do termo de consentimento, ficando a outra em seu poder.

4. era solicitado ao aplicador que não recebesse a escala respondida junto com o termo de consentimento, de forma a evitar a identificação das repostas fornecidas pelo profissional, sendo que isto deveria ser informado ao mesmo antes deste responder ao instrumento. Este cuidado visava não interferir no conteúdo das respostas, que poderiam ser mascaradas caso este temesse que outro profissional ou a própria empresa pudesse tomar conhecimento das mesmas. Para tanto, o aplicador deveria entregar os dois envelopes para o sujeito, onde ele colocaria em um, destinado a este fim, a escala respondida e em outro o termo de consentimento assinado.

Como se fazia necessário para a pesquisadora saber quem havia respondido cada escala, já que a segunda fase da pesquisa envolveria aqueles sujeitos cujo resultado havia indicado sofrimento, os jogos de escala e termos de consentimento encontravam-se numerados no verso, à mão, no canto superior esquerdo, de forma bastante discreta. Esta informação não foi fornecida ao aplicador, pois apenas a pesquisadora deveria ter acesso à identificação dos sujeitos. Deste modo, mesmo as escalas e o termo de consentimento (onde estava identificado o nome do sujeito e a empresa), sendo colocados em envelopes separados, foi possível localizar depois os sujeitos em sofrimento, para participação na segunda etapa da pesquisa.

Após um prazo combinado para a aplicação do instrumento, a pesquisadora entrou em contato novamente com os aplicadores, confirmando o preenchimento do material, e retornou à instituição para recolhê-lo. Como era esperado, nem todos os psicólogos vinculados às instituições participaram da pesquisa, sendo que em algumas nenhum instrumento foi preenchido. No total foram distribuídas 75 escalas, das quais 36 retornaram preenchidas, o que se configura como um número bastante expressivo dentro do contexto pesquisado. Das escalas que foram devolvidas, quatro tiveram que ser descartadas, por não atenderem aos objetivos propostos, sendo tabuladas as 32 restantes. A tabela 1 ilustra a relação entre as instituições e sujeitos participantes, bem como a quantidade de escalas enviadas e devolvidas preenchidas.

Tabela 1: Distribuição e retorno das escalas pelas instituições contatadas.

Nº	Instituições	Aplicador	Escalas entregues	Escalas preenchidas	Escalas descartadas
1	A	Verushka	15	13	1 (não era psicólogo)
2	B	Kênia	10	4	-
3	C	Tatiana	20	14	-
4	D	Cláudia	10	0	-
5	E*	Marta	5	5	3 (sem vínculo CLT)
6	F**	Shirley	15	0	-
7	G	Carla	Era a única psicóloga na empresa.		
8	H	Angélica	Não deu retorno.		
	TOTAL		**75**	**36**	**4**

* Turma de pós-graduação.
** Grupo de profissionais de RH.

A tabulação das escalas ocorreu da seguinte forma: foi feita separadamente a média geral dos fatores associados ao desgosto e insegurança no trabalho, portanto indicativos de sofrimento (afirmações 1, 3, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 37) e dos fatores associados à valorização e reconhecimento, indicativos de prazer no trabalho (itens 2, 4, 5, 6, 11, 12, 16, 17, 22, 24, 26, 31, 32, 34, 35).

As médias obtidas foram comparadas por sujeito, sendo também calculada a diferença entre elas.

Estes resultados são apresentados na tabela 2.

Tabela 2: Resultados tabulação EIPST (Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho).

Sujeito	Nº da escala	Escore Sofrimento	Escore Prazer	Diferença entre os escores
1	10	1,1	4,3	3,2
2	6	1,2	4,3	3,0
3	8	1,5	4,1	2,7
4	13	1,3	4,1	2,8
5	14	1,5	3,5	2,0
6	2	2,7	3,0	0,3
7	1	1,6	4,3	2,6
8	5	1,5	3,8	2,3
9	3	1,3	3,1	1,8
10	4	1,7	4,1	2,5
11	15	1,7	4,2	2,5
12	12	2,3	3,9	1,6
13	17	1,4	4,1	2,7
14	19	1,2	4,2	3,0
15	23	1,5	4,4	2,9
16	24	2,0	4,6	2,6
17	*	1,1	3,9	2,8
18	35	2,8	3,1	0,4
19	41	1,8	3,5	1,7
20	44	1,5	3,9	2,3
21	36	2,2	4,3	2,1
22	43	1,6	3,5	1,8
23	26	1,2	3,4	2,2
24	42	3,0	2,7	0,3
25	29	1,4	3,5	2,1
26	39	1,4	4,0	2,6
27	32	1,1	4,1	3,0
28	28	1,4	3,9	2,5
29	31	2,3	3,7	1,4
30	30	2,0	3,7	1,7
31	60	1,6	3,8	2,2
32	58	2,4	2,4	0,0

* A escala do sujeito 17 não estava numerada, possivelmente por ter sido fotocopiada na própria empresa. Contudo, como era a única sem numeração, foi possível identificá-lo através do termo de compromisso, também sem numeração.

De acordo com as informações fornecidas por Mendes (2002), quando da validação da escala, índices iguais ou superiores a 3 nos fatores relacionados a desgaste e insegurança seriam indicativos de sofrimento, enquanto índices iguais ou superiores a 3 nos fatores relacionados a liberdade e gratificação seriam indicativos de prazer.

Seguindo este padrão, a pesquisadora realizou as comparações entre as médias (escores) de sofrimento e prazer em cada sujeito, tendo verificado a existência de somente um sujeito em sofrimento de acordo com o critério acima apresentado (sujeito 24).

No entanto, ao analisar as diferenças entre as médias de prazer e sofrimento de cada sujeito, foi possível perceber que haviam três casos onde o limiar desta diferença era muito pequeno (sujeitos 6 e 18) ou inexistente (sujeito 32).

Decidiu-se então pela inclusão destes 4 sujeitos (destacados na tabela 2) na segunda fase da pesquisa. Ao serem efetuados os contatos com os mesmos, a pesquisadora pode identificar que o sujeito 6 encontrava-se afastada do trabalho por motivo de saúde, e que o sujeito 32 não trabalhava e nem residia em Uberlândia. Portanto, optou-se pela exclusão de ambos da amostragem na segunda etapa.

Foram agendadas as entrevistas com os dois sujeitos restantes, tendo o sujeito 18 (que à partir de agora será identificado como “Ana”) optado por realizá-la em sua residência, à noite, e o sujeito 24 (“Paula”) agendado na empresa, em seu horário de almoço.

No primeiro agendamento com Paula a entrevista não pode ser realizada, pois a mesma havia se ausentado da empresa para ir ao médico, em decorrência de um mal estar. Foi acertado um novo encontro, que ocorreu na empresa mesmo, após o final do expediente. Já a entrevista com Ana transcorreu no dia e local marcados, em seu apartamento.

No início da entrevista a pesquisadora reforçou o caráter sigiloso das informações obtidas e solicitou a permissão para gravação em cassete, informando que as fitas seriam apagadas após a conclusão do trabalho. A entrevistadora colocou-se também à disposição para devolutiva ao final da pesquisa, caso fosse do interesse das entrevistadas.

As entrevistas foram conduzidas de acordo com o roteiro preliminar (anexo D), onde haviam perguntas gerais que eram lançadas para que os sujeitos

respondessem livremente, e perguntas específicas dentro de cada tema geral, utilizadas somente se o entrevistado não mencionasse em sua resposta aquele ponto. A entrevistadora também lançava mão de outras perguntas, surgidas no momento, de acordo com as colocações que os sujeitos faziam, buscando entendê-las melhor, aprofundá-las ou mesmo enfocando outro assunto que poderia ser evocado a partir dali. Cada entrevista durou cerca de meia hora.

Um importante esclarecimento se faz oportuno aqui. A utilização da escala visou exclusivamente possibilitar à pesquisadora ter acesso aos psicólogos organizacionais em atividade que encontravam-se neste momento vivenciando sofrimento psíquico. Assim, não se pretendeu em nenhum momento a obtenção de dados quantitativos para análise, mas somente a identificação dos sujeitos, a partir de um critério bem definido, para a investigação realmente pretendida: os aspectos envolvidos no sofrimento psíquico destes trabalhadores e as estratégias utilizadas para lidar com o mesmo, obtidos a partir do discurso destes, cuja palavra lhes foi possibilitada através da escuta na situação de entrevista.

A inspiração para a concepção deste modo de pesquisar veio de Calvino (2000), cujo texto “O gramado infinito” conta a história do senhor Palomar, observador atento, que em um dado momento presta atenção às ervas daninhas de seu gramado, com o intuito de removê-las e assim manter naquele espaço apenas os componentes desejados: grama, joio e trevo. No entanto, ao se propor a esta tarefa, o senhor Palomar defronta-se com várias dificuldades, entre elas a determinação do que deve ser tratado como erva daninha e se nesta categoria também devem ser incluídos os brotos que mal afloraram na terra ou aqueles fios amarelados que já não possuem praticamente vida. Finalmente conclui que “não se trata de contá-los, o número não importa; o que importa é fixar com um único golpe de vista as plantinhas individuais uma por uma, em particularidades e diferenças”. (CALVINO, 2000, p. 32).

Deste modo, a presente pesquisa não teve por objetivo “contar” psicólogos organizacionais em sofrimento psíquico. No máximo ensejou identificar se esta era uma problemática comum a esta categoria profissional. Também não teve como objetivo estabelecer correlações estatísticas sobre os indicadores causais de sofrimento, que na linguagem própria da pesquisa organizacional são chamados de

fatores antecedentes ao sofrimento. A utilização de um instrumento quantitativo visou apenas constituir-se como um critério útil na identificação dos indivíduos que de fato interessavam à análise proposta.

Isto se mostra plenamente em acordo com o método escolhido, pois é importante que não seja adotada uma postura inflexível e rígida em relação ao ato de pesquisar, devendo ser considerados os objetivos e necessidades a ser atendidos. Portanto, o uso da escala justifica-se no interesse de ter uma descrição da situação dos trabalhadores em um dado momento, e é saudável para a investigação científica o uso de técnicas mistas de coleta de dados. (FERREIRA; MENDES, 2001).

3.3.1.Procedimentos de análise dos dados

Embora alguns autores considerem que na pesquisa qualitativa não se deve utilizar a expressão “análise de dados” e sim buscar uma “construção da informação”, utilizo a palavra dado dentro de um enfoque também qualitativo, cujo significado é o de ser uma representação simbólica atribuída à manifestação de um evento qualitativo. (PEREIRA, 2004).

De acordo com Turato (2003), o dado é o elemento apreendido em relação ao objeto de estudo, tornado conhecido pela consciência do pesquisador e utilizado para a análise.

Dito de outro modo, embora o vocábulo “dado” seja utilizado ao longo da dissertação, este refere-se à ao conteúdo obtido nas entrevistas e utilizado para a construção de um conhecimento, não constituindo-se como pontos fragmentados em partes isoladas que depois se reagrupam, como é o conceito de dado para a pesquisa quantitativa.

> A pesquisa qualitativa, a partir da definição epistemológica que temos adotado, não considera o dado em forma tradicional, como tem sido utilizado pela psicologia, isto é, como entidade objetiva que se legitima por sua procedência instrumental, mas como elemento que adquire significação para o problema estudado, o qual pode proceder

> dos instrumentos utilizados ou das situações imprevistas que surgem no curso da pesquisa. (REY, 2002, p. 110).

Feito este esclarecimento, os dados analisados para a pesquisa foram os obtidos no momento das entrevistas, sendo que durante a realização e interpretação destas a pesquisadora optou por não retomar inicialmente os escores obtidos pelos sujeitos na escala. Este procedimento teve o intuito de evitar uma possível contaminação no momento em que se estivesse com os sujeitos, ou dialogando com o material obtido, pois o que deveria ser considerado seria justamente os sentidos que surgissem neste momento.

Foi utilizado um auxiliar de pesquisa na transcrição das entrevistas, as quais foram lidas e ouvidas sucessivas vezes pela pesquisadora. Tal procedimento visa deixar o material colhido invadir o pesquisador, de forma que vá, aos poucos, ganhando clareza para ele.

> É preciso ler e reler o material até chegar a uma espécie de ‘impregnação’ de seu conteúdo, sendo que a análise não deve ficar apenas no explicitado, mas, desvele mensagens implícitas, dimensões contraditórias e temas sistematicamente ‘silenciados’. (BARDIN, 1995, apud TURATO, 2003).

Assim, após ler e ouvir diversas vezes o material das entrevistas, a pesquisadora foi fazendo associações com o conteúdo, o referencial teórico e as idéias que surgiam neste processo. Isto ocorreu de forma semelhante a uma bricolagem, onde se juntavam certos elementos e às vezes se procuravam outros que se encaixassem ali e lhe dessem a forma final.

Deste modo, o material resultante não se refere a uma análise apenas dos sujeitos, mas de tudo aquilo que surgiu “entre”, ou seja, no contato de cada uma com a entrevistadora, e desta com o material colhido, do que tem-se então uma emergência de sentidos.

De acordo com Herrmann (2001a), quando é estabelecido um processo de conversação, há uma espécie de acordo comum, o qual faz com que os dizeres se encaminhem para um determinado tema e sejam compreendidos à partir do mesmo.

Na situação de análise, entretanto, o analista deseja descobrir quais as regras determinantes do discurso do paciente.

Na análise das entrevistas utilizou-se o mesmo princípio, procurando identificar os campos, ou seja, os determinantes daquele conversa. Deve ficar claro que não busquei fazer uma análise das entrevistadas, mas da conversa que tive com ambas, pois, utilizando o referencial da Teoria dos Campos, busco analisar o campo do real que estava ali constituído.

Um campo do real refere-se ao que nos envolve em uma determinada interação social. Cada relação humana em curso “possui o seu inconsciente, o qual não é redutível àqueles dos participantes da relação, que por sua vez tampouco são unidades separadas, mas fazem-se da composição de todos os inconscientes relativos de que participam”. (HERRMANN, 1997a, p. 135).

Assim, foram considerados tanto os aspectos ditos ou não ditos por elas, bem como os meus também, e fiz uma análise da entrevista como um todo, à partir da leitura da transcrição das mesmas e da audição de suas gravações. Portanto, busco analisar este conjunto de informações, para daí refletir sobre a configuração de sentidos possíveis.

Esta liberdade na forma de analisar os dados é também comum à pesquisa qualitativa, que pode ter tantas técnicas de tratamento/análise quantas forem criadas pelos pesquisadores na busca de lapidar os dados para garantir uma proveitosa discussão. (TURATO, 2003).

Como se vê, a técnica proposta exclui os procedimentos associados à clássica análise de conteúdo, a qual, aos olhos da pesquisadora, incorre na incorporação forçada do conteúdo em certas categorias previamente definidas. A pesquisa de cunho psicanalítico não pode utilizar-se de categorias, posto que não sabe qual conteúdo vai emergir antes que este apareça.

Foram analisadas separadamente as duas entrevistas, e depois relacionados os pontos comuns e também aqueles divergentes, como uma forma de estabelecer um

diálogo entre ambas, o qual serviu como base para a apresentação das conclusões do trabalho.

4. Ao invés de resultados: encontros, ao invés da discussão: diálogos

"Viver de noite
Me fez senhor do fogo.
A vocês, eu deixo o sono.
O sonho, não.
Esse, eu mesmo carrego."
(P. Leminski)

Ao me deparar com o momento de escrever sobre as entrevistas e trabalhar com as falas, ou os escritos/transcritos, me senti como que diante do mar. Senti-me como quando a gente chega à praia e se depara com aquele tanto de água espelhando o céu e quebrando as ondas na areia. A gente pode entrar na água correndo, afoito, ou então ir aos poucos, molhando os pés e sentindo a temperatura da água. Pode entrar desligado, sem prestar muita atenção a isto, ou simplesmente ficar por ali observando a paisagem e depois se entregar ao mar, já estando integrado com ele, fazendo parte daquele lugar e daquele momento. A gente pode também entrar no rumo pelo qual chegamos à praia, ou talvez andar um pouco adiante, procurando um lugar que não se sabe bem porque pareceu mais convidativo. Senti-me assim ao começar a tarefa de dialogar com as entrevistas realizadas. Por onde começar? Por onde mergulhar no mar das informações obtidas? Decidi então começar pelo sentimento surgido em mim quando voltei a me debruçar sobre elas.

Pude perceber três momentos distintos no meu contato com o material das entrevistas: o primeiro, no instante mesmo de realização destas, assemelhava-se ao cumprimento de um ritual, a sensação de estar tomando parte em algo quase sagrado, que em um certo sentido era a realização de uma liturgia. Ao mesmo tempo, era a realização de um procedimento, e neste momento pude ouvir pouco as comunicações que estavam colocadas ali. As colocações dos sujeitos não, estas eu ouvi bem, questionei, ampliei, e até pensei sobre elas. Ouvi o que as duas colocavam sobre seu trabalho e sua vida, mas não ouvi bem o que elas comunicavam de fato sobre isto.

No segundo momento, lendo as entrevistas transcritas, me senti como se estivesse fazendo a leitura de um caso, onde eu fazia associações com a teoria e procurava correlacionar pontos, ligar algumas passagens, transpor certas declarações. Parecia que eu estava no mesmo registro de quando estava lendo os textos e livros para a fundamentação teórica, de alguém que está de fora e então comunica sobre algo. Não consegui encontrar o fio da meada para começar este capítulo até então.

Mas, algo aconteceu. Ao ouvir novamente as entrevistas gravadas, dessa vez munida das transcrições, onde eu ia acompanhando aquilo que estava escrito e associando com o timbre da voz (das entrevistadas e a minha mesmo), com as pausas, as respirações, as acelerações e reduções no ritmo das falas, a elevação do tom em algumas frases, que eram quase inaudíveis em outros pontos, uma mágica se deu. Neste momento, comecei a descortinar um universo inteiro ali por trás daquelas anotações que chamei de dados, mas são de fato um jogo inteiro de significados, significações, significâncias, de sentidos. Quando dei por mim, eu já estava dentro do mar.

4.1. Ana e a solidão

Ao colocar a primeira questão para Ana, sobre como ela se sentia em relação ao seu trabalho, ela começou a falar de uma forma bastante reservada, pausadamente, como se escolhesse bem suas palavras. Disse que sentia que o trabalho a estava restringindo “um pouco”, por ser bastante operacional e classificou então sua atividade como repetitiva.

Estimulei-a a continuar a desenvolver seu raciocínio, e ela voltou a se referir ao caráter operacional de sua atividade, recrutamento e seleção, dizendo que na maior parte das vezes precisa contratar pessoas com o mesmo perfil, então o trabalho fica mecânico pois “você já olha pra pessoa, nem faz entrevista, e você já sabe se ela vai ou não ter aquele perfil”. Disse então que isto a deixa insatisfeita no trabalho, hesitando um pouco antes de terminar a frase. E, na seqüência, emendou dizendo que gosta de trabalhar com gente e este é um aspecto que ela aprecia em seu

trabalho. Enfatizou que gosta, que é observadora e, portanto, uma coisa casa-se com a outra, mas que poderia variar um pouco. Conclui então: “é mais ou menos isso”.

Penso sobre o fato de que neste início da entrevista estamos ainda nos aproximando. Estou ainda pouco à vontade, é a primeira entrevista, me sinto um tanto receosa do quanto investigar, do quanto perguntar, temerosa de invadir. Além disto, estou no apartamento da entrevistada, a quem eu não conhecia. Ela neste momento não tem ainda muita confiança, solta aos poucos o que tem para dizer, talvez verificando se é mesmo possível expor o que pensa e sente. Ambas tateamos, o campo está se estabelecendo. Faço aqui uma analogia com o princípio de um processo de análise, quando analista e pretendente procuram nos primeiros encontros perceber se é possível o estabelecimento de uma relação terapêutica entre ambos.

Apesar do receio inicial, Ana se coloca autenticamente e enfatiza o aspecto repetitivo do trabalho, que lhe aborrece e lhe faz sentir-se sub-aproveitada. Este ponto declarado nos remete para o que Dejours fala sobre a diferença entre a tarefa prescrita e a atividade real do trabalho.

Quase que a totalidade das empresas procura contratar psicólogos (as) para as atividades de recrutar e selecionar novos funcionários, sob a premissa alegada de que estes profissionais, por sua formação, estão mais habilitados para perceber quais indivíduos se adaptarão melhor a cada tarefa e a cada cargo. Valoriza-se assim o profissional psicólogo, que é visto pelos candidatos a emprego como alguém superior, que tem não só o poder de contratá-lo, mas um poder quase divino (ou divinatório?) de enxergar aquilo que outros não enxergam. O próprio psicólogo é levado então a acreditar que ocupa uma posição muito especial dentro da organização, desenvolvendo uma atividade que somente pode ser feita por ele e que depende profundamente de seus dons, conhecimentos e habilidades. Ana afirma: “sou uma pessoa muito observadora”.

Esta é então a tarefa prescrita. O que se divulga. O que todos devem crer. Que recrutamento e seleção são atividades nobres, vitais para uma organização e que

dependem de um profissional altamente gabaritado e tido em conta para realizá-las. No entanto, a realidade que se apresenta para Ana como protagonista dos processos de seleção é bem outra: trata-se de uma atividade mecânica, que não exige e não desafia, para a qual não precisa colocar em prática quase nada do que sabe ou que aprendeu e desenvolveu durante o curso de graduação, já que só de bater o olho é possível identificar quem consegue ou não realizar uma certa atividade; já que ela contrata quase somente para uma mesma função.

Instala-se a frustração. Inicialmente penso que ela pode ter sentido-se enganada, ter esperado uma coisa e ter encontrado outra, já que a frustração somente se instala por que houve uma expectativa anterior. No entanto, mais tarde, ao refletir novamente sobre isto, o sentimento que fica mais forte é que ela não havia de fato projetado seu futuro profissional em empresa. Mas, isto não significa que ela não tivesse expectativas, o que fica evidente mais à frente na entrevista, quando eu lhe pergunto se ela sente que está empregando os conhecimentos adquiridos durante os cinco anos da graduação e ela dá uma resposta curta: “Em partes. Não tudo”. Sondando então sua resposta (e sua reação) pergunto se isto a angustia, e ela responde que sim, que sente que não emprega o que sabe porque a atividade de contratar pessoas é restrita.

Neste ponto me lembro que um dos motivos que me levou a querer estudar a questão dos psicólogos organizacionais frente ao sofrimento psíquico foi o fato de que o próprio Dejours (1992) afirmava que quanto mais se sobe na hierarquia das empresas, mais há lugar para o desejo, ou seja, menores as chances de que este sujeito seja aprisionado pelo sofrimento. Eu não concordava muito com isto, e decidi buscar na pesquisa as respostas para esta dúvida. O que enxerguei, ao contrário, é que a existência do desejo é justamente a porta de entrada para o sofrimento. A profissional desejante esperava outra coisa da função para a qual foi contratada: queria realizar seu potencial, poder se exprimir, usar o que sabe, e se sente frustrada ao não encontrar nada disto.

No entanto, ela deseja trabalhar na empresa. Sente que possui talento para este trabalho, que também gosta do que faz. Além destes elementos apontados por ela mesma, penso em outros que também são significativos: ela ocupa um cargo

valorizado pela empresa e pelas pessoas, é uma psicóloga que faz seleção e, portanto, sabe escolher os profissionais e decide, tem poder sobre a vida dos candidatos. Também trabalha em uma grande empresa, fez estágio e foi contratada. São todos indicadores de sucesso. E tudo isto pode estar relacionado com o seu desejo.

Mas então, que lógica é essa? De desejar aquilo que nos traz sofrimento? Como bem lembra Fábio Herrmann (1999), nós não desejamos propriamente o que queremos e nem ficamos muito satisfeitos em encontrar o que desejamos. Para este autor, o desejo é o nome daquilo que faz com que a gente pense, faça, seja assim como a gente é. O desejo não existe a priori como entidade autônoma, pré-existente, ele é criado no real, e reflete, portanto, não apenas aquilo que nós direcionamos para o mundo, mas também certas expectativas do mundo em relação a nós. E, ao desejar, evidenciamos tanto coisas que gostamos, quanto outras que odiamos, mas não conseguimos admitir que estas últimas também fazem parte do nosso desejo, este sentimento contraditório que não podemos suportar existir, e expulsamos uma parte dele e projetamos para fora.

Assim, Ana consegue apontar os aspectos que gosta e que se identifica no trabalho, que lhe são prazerosos, mas expressa uma insatisfação com outros aspectos, que, no entanto, são buscados por ela mesma ao se colocar no papel de psicóloga organizacional e, portanto, atuar dentro dos padrões estabelecidos pela organização. É difícil encarar esta contradição, pois é difícil assumir que desejamos aquilo que nos leva a sofrer. Tomo aqui de empréstimo uma frase de Herrmann que explicita bem isto: “Como os homens se negam a admitir grande parte de seu desejo, quanto mais doméstico e familiar vai ficando o mundo que constroem, mais estranho e desumano lhes parece”. (1999, p. 13).

Outro aspecto que aparece vinculado ao sofrimento na atividade desempenhada pela profissional é a monotonia do mesmo. Ela afirma que chegava a fazer quatro dinâmicas de grupo por dia, iguais, buscando contratar profissionais para os mesmos cargos. Ela é inscrita aqui no ciclo da repetição, e parece reproduzí-lo fora da empresa, mesmo estando hoje com um ritmo de trabalho menos intenso.

Ao perguntar sobre as outras atividades que ela desenvolve fora da empresa, buscando aqui elementos para compreender melhor como ela busca lidar com o sofrimento, Ana responde que vai para a empresa, sai e volta para casa. Não possui uma atividade de lazer, não pratica esporte, não faz nada. Diz que quando não está trabalhando, gosta de “ficar à toa”, de “morgar”. No dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa não encontrei esta palavra, cujo sentido corrente é o de não fazer nada. No entanto, havia o verbete “morgado”, o qual refere-se ao herdeiro de possuidor de bens vinculados (que não se podem dividir). Tal sentido me remeteu à possível apropriação deste vocábulo para indicar o ato de não ser preciso trabalhar, pois a herança supriria todas as necessidades materiais. No uso proferido pela entrevistada, talvez possamos apreender o sentido de não fazer nada como forma de gozar o resultado do seu trabalho, que lhe prove em suas necessidades. Portanto, o ócio seria uma forma de usufruir do tempo que ocupa quando está trabalhando.

No momento mesmo da entrevista, este relato da entrevistada me causou estranheza. Como então estar sofrendo no trabalho e ao sair de lá não fazer mais nada? O sentimento expresso parecia o de um anestesiamento, uma paralisia, um amortecimento dos sentidos e do próprio desejo.

Conforme apontado por Mendes (1995/1996), a passividade reflete mais um estado emocional do que uma estratégia defensiva, mas também se enquadra nesta categoria por se tratar de um comportamento de acomodação, utilizado pelo indivíduo para não lidar com o tédio, o desinvestimento e a desmotivação com seu trabalho.

Todos os trabalhadores podem estar sujeitos a isto, pois, “mesmo indivíduos dotados de uma sólida estrutura psíquica podem ser vítimas de uma paralisia mental induzida pela organização do trabalho”. (DEJOURS, 1992, p. 45).

Ana parece mesmo evidenciar isto, mas para que eu pudesse confirmar esta impressão que me surgiu, seria necessário que eu houvesse investigado como era sua vida antes de começar a trabalhar, se haviam outras atividades às quais ela se

dedicava quando ainda estava na graduação. Contudo, este aspecto me ocorreu apenas depois, no retorno à situação da entrevista e à sua fala através da gravação.

No momento da entrevista, o caminho que encontrei para verificar este sentimento foi lhe perguntar sobre o que ela gostaria de mudar na sua vida, não somente profissional, mas em geral. Creio que minha esperança naquele momento era a de que ela pudesse pensar em promover outras significações para sua vida, encontrar outros interesses. Mas, ela não pareceu interessada nisto, e respondeu que gostaria que sua atividade profissional fosse mais dinâmica.

Ana confirma mais uma vez o sentimento de paralisia, como se houvesse um congelamento aqui, e ela estivesse fixada na repetição diária do mesmo padrão: ir para o trabalho, voltar para casa, ir para o trabalho no dia seguinte, voltar para casa. Parece prisioneira deste campo estabelecido, o campo da repetição e da rotina, que para Herrmann (1997a), serve para ocultar o real. Penso em um primeiro momento que ela não parece querer romper este campo e deseja continuar no mesmo esquema, querendo apenas que o trabalho fosse um pouco mais instigante. No entanto, um interlocutor deste trabalho lembrou o fato de que não é que ela não queira romper este campo, mas simplesmente não pode mesmo desejar fazê-lo, posto que somente após a ruptura é que o campo se dá de fato a conhecer.

Talvez possamos pensar que esteja operando aqui o mecanismo de projeção e introjeção. Ana introjeta certas características do funcionamento da empresa e projeta nesta o sentimento de que há um movimento repetitivo em seu trabalho, quando ela também repete o mesmo ciclo em sua vida.

Dejours (1992) discute também o fato de que muitas vezes o trabalhador acaba por vivenciar uma contaminação do seu tempo fora do trabalho, pelos mesmos aspectos que vivencia dentro dele, o que pode inclusive se constituir como uma estratégia para não deixar apagar o condicionamento mental ao comportamento produtivo.

Deste modo, ao viver em função do trabalho, Ana tem a garantia de mantê-lo e de manter-se nele. Não desenvolve nenhuma outra atividade que pudesse competir

ou rivalizar com ele, mobiliza assim suas energias todas para no outro dia começar tudo de novo. Talvez, se não fosse deste modo, não teria condições de levantar cedo e ir trabalhar, ou de agüentar o dia todo nas atividades que lhe cansam, trazem insatisfação, frustração e frente às quais sente-se paralisada.

De acordo com Dejours (2004), muitas vezes o sujeito pode até compreender a lógica de suas situações subjetivas, mas é incapaz de agir ou de sair do ciclo de repetições. Penso que Ana não tem uma compreensão clara desta situação que vivencia. Acho mesmo que ela não consegue visualizar ainda este padrão a que está submetida e submetendo-se, e como não era uma situação de análise, mas somente de pesquisa, não seria o momento para lhe colocar este sentido através de uma interpretação minha quanto a isto.

Apesar destas considerações, ouvindo a gravação da entrevista, também me estranha o fato de que dei uma boa risada quando ela responde ao meu pedido para me contar um dia típico seu, com as atividades que realiza fora do trabalho, e ela afirma apenas ir para o trabalho e retornar para casa. Lembro-me da sensação exata do momento em que ela disse isto. Não se tratou apenas de um estranhamento, mas de uma familiaridade com a situação. Para Freud (1974c), o estranho não é nada novo ou alheio, mas sim algo familiar e há muito estabelecido na mente.

Talvez seja justamente o fato de remeter ao que é conhecido e doméstico que traga o caráter assustador daquilo que percebemos como estranho. Foi exatamente isto que se deu comigo naquele momento e que só pude pensar melhor depois. Eu mesma, quando trabalhava em empresa como psicóloga, vivenciei momentos como este, de não ter outra atividade além do trabalho e de me entregar à inércia completa ao chegar em casa.

O estranhamento aqui foi, portanto, relacionado não apenas à constatação de que Ana encontrava-se neste mesmo movimento, mas talvez algo ainda maior: a constatação que hoje me parece absurda, de ter ficado eu mesma aprisionada dentro do ciclo de repetição do trabalho em algum momento de minha vida.

Seguindo com a entrevista, depois de ter lhe perguntado como ela se sentia em relação ao trabalho, procuro entender um pouco mais de sua trajetória no mesmo. Pergunto então há quanto tempo está na empresa, e há quanto tempo se dedica à função de contratar pessoal. Ana responde que está na empresa há um ano e cinco meses, sempre na mesma função, embora atualmente não desenvolva tantas entrevistas com candidatos como antes, quando o trabalho era ainda muito mais cansativo pelo volume de seleções que tinha que realizar. Digo-lhe que conheço este esquema de trabalho, em um tom de camaradagem, como se estabelecesse aqui uma certa cumplicidade com ela, como se eu expressasse uma espécie de réverie, demonstrando a ela que consigo entender o que ela está comunicando.

Pergunto-lhe então há quanto tempo se formou, pois desejo saber se é o primeiro emprego dela e isto se confirma. Ela havia se formado há apenas seis meses. Diz isto e na seqüência afirma que havia se formado, ou melhor, concluído todas as disciplinas há um ano, mas havia ficado devendo horas de um estágio e por isso somente formou-se “como psicóloga” há seis meses.

Fico tentando entender o que ela quis dizer por ter se formado como psicóloga há seis meses, como se houvesse um comunicado latente ali, mas no primeiro momento que ouço a gravação da entrevista isto não surge. Ouço outras vezes, e os sentidos vão emergindo. O que me aparece é uma necessidade de demarcar um certo tempo de atuação profissional, como se dissesse no fundo que não é uma recém saída da universidade, que já tem experiência e, portanto, sabe do que está, ou melhor, do que estamos falando.

Esta atitude pode expressar algum sentimento de rivalidade comigo, enquanto entrevistadora, talvez buscando colocar-se de uma forma ativa, e não apenas respondendo passivamente às perguntas que lhe proponho. Há indícios de que esteja operando aqui o fenômeno da transferência, que, para Bleger (2001), ocorre na entrevista pela atribuição de papéis ao entrevistador, pelo entrevistado, que passa a comportar-se em função deles.[12]

---

[12] Para este autor, transferência e contratransferência são fenômenos que aparecem em toda relação interpessoal e, portanto, também ocorrem na entrevista, quando devem ser utilizados como instrumentos de observação e compreensão.

Penso que o campo da entrevista continua constituindo-se, aliás, isto não para nunca, pois os campos são dinâmicos, modificam-se a cada instante, gerando uma teia de representações e significações que vão surgindo. E, mesmo assim, podemos falar de um campo estabelecido durante a entrevista, de um inconsciente relativo sobre o qual estamos operando, e que diz respeito a como Ana lida com o trabalho, o que, por sua vez, reflete a forma como ela deve lidar com outros aspectos da sua vida.

Passo então para a segunda pergunta geral do meu roteiro, inquirindo quais seriam os aspectos que estariam ligados à sua satisfação no trabalho. Ela parece ser surpreendida: “Satisfação?” pergunta em um tom meio incrédulo após um curto silêncio. Embora tenha apontado anteriormente que gosta de certas coisas em sua ocupação, é como se lhe fosse estranho admitir que há pontos no trabalho que contribuem satisfatoriamente com ela.

Engraçado que agora pareço também me surpreender com o motivo que me levou a colocar esta questão no roteiro antes da pergunta que se refere aos fatores de insatisfação no trabalho, já que o que me interessava em um primeiro plano, na realização da pesquisa era conhecer os aspectos relacionados ao sofrimento. Acho que comecei pela busca de elementos prazerosos, por um cuidado, talvez até um excesso de zelo, para não direcionar as respostas das entrevistadas apenas para os aspectos negativos do trabalho.

Esta atitude minha foi devida ao fato de que na banca de qualificação deste trabalho, ficou evidenciado que eu não estava considerando que o trabalho, além de propiciador de sofrimento, também proporciona prazer. Acho então que me defendi aqui desta minha própria tendência e enxergar mais fortemente as imposições negativas do trabalho, e talvez isto possa ter sido captado pela entrevistada. Ou então, esta poderia ser uma reação natural dela, já que encontra-se em um registro de vivenciar significativamente sofrimento no trabalho.

Apesar da surpresa evidenciada, responde de pronto que o que lhe traz satisfação é ver o resultado do seu trabalho. Explica que sente-se bem quando vê uma turma de novos profissionais que ela contratou sendo treinada, ou quando os

vê já na operação, a equipe em funcionamento, realizando as tarefas. Considera então que seu trabalho foi produtivo. Isto parece relacionado ao que Dejours chama de conteúdo significativo da tarefa, o que seria uma fonte de prazer no trabalho.

Deste modo, ao verificar o processo sendo completado, que iniciou com seu trabalho de seleção nas dinâmicas e entrevistas e agora é concluído pela contratação de novos profissionais, os quais possibilitam à empresa continuar rodando, ela sente um orgulho ao acreditar que isto somente foi possível pelo seu trabalho, que é um mérito seu ter realizado algo cujos resultados pode ver concretamente. Seu trabalho adquire assim significado, deixando de ser apenas uma repetição contínua e sem sentido, para configurar uma obra completa, com início, meio e fim.

Neste momento me vem à mente a música Cidadão, de Zé Ramalho, que diz: “Tá vendo aquele edifício moço? Ajudei a levantar”. Esta associação vem de ter pensado que Ana experimenta a mesma sensação que trabalhadores de uma indústria ou da construção civil devem ter ao observar o produto final de seu trabalho e sentir que tomou parte na criação daquele objeto material que ali está exposto numa vitrine ou na rua.

Se um dos aspectos relacionados ao sofrimento é a fragmentação do trabalho em atividades isoladas, executadas por especialistas que não conhecem todo o processo produtivo, o prazer se evidencia através da visão do produto ou resultado final, que atribui sentido a todo o resto.

No entanto, há mais uma faceta nesta relação. A idéia e o sentimento de que mesmo tendo o orgulho por ter gerado aquele produto, este não está mais ao seu alcance. Assim, na música, o pedreiro, apesar de todo o esforço despendido naquela construção, não pode sequer observá-la e desfrutar do prazer de se reconhecer ali: “Foi um tempo de aflição, eram quatro condução, duas pra ir, duas pra voltar. Hoje depois dele pronto, olho pra cima e fico tonto, mas me vem um cidadão e me diz desconfiado: tu tá aí admirado ou tá querendo roubar?”.

Vejo Ana assim, tendo pouco tempo para curtir o prazer de ver o resultado materializado de seu trabalho, pois já há outros candidatos, outras dinâmicas para fazer, outras entrevistas para realizar. Tanto que ela aponta apenas este fator de satisfação no trabalho, e após referir-se a ele, não o menciona mais.

Isto confirma a posição de Mendes (1995) ao mencionar Freud, para quem a humanidade caminha buscando duas coisas: a ausência de sofrimento e desprazer, e a experiência intensa de prazer. Esta última seria episódica, ou seja, não ocorreria freqüentemente, em virtude das contrariedades impostas pela civilização. Ou seja: o que a organização espera de Ana é que ela realize processos seletivos, que ultrapasse o deslumbramento pelo próprio trabalho realizado e retorne às suas atividades.

Seu prazer, que pode estar relacionado ao sentimento de auto-afirmação, à fantasia de realmente ter uma função importante dentro da empresa, reconhecida quando esta pode operar através de novos funcionários contratados por ela, serve apenas para que ela possa ter renovado o ânimo e volte para a atividade operacional, começando tudo outra vez.

A próxima pergunta do roteiro era sobre os fatores ligados à sua insatisfação. No entanto, eu o havia deixado de lado e não o estava seguindo linearmente, e a pergunta que me veio neste momento foi se ela já se imaginava trabalhando na área organizacional quando ela fez a opção por estudar Psicologia. Penso que ainda não estávamos totalmente à vontade. Seria possível estar? Talvez por isto eu continuasse receando invadir ou confrontá-la ao tocar em questões que estariam ligadas ao sofrimento.

Ana responde então que ir para a área organizacional foi uma coisa totalmente por acaso. Afirma que sua “área” era clínica e escolar, e que uma amiga que trabalhava nesta empresa lhe disse para enviar seu currículo para lá, o que ela fez para ter uma experiência de participar de uma dinâmica de seleção. Conta que eram 16 candidatos, dos quais ela ficou entre os quatro finalistas. Após uma entrevista foram contratadas duas pessoas e ela ficou “meio que em terceiro lugar”. Após dois meses foi chamada para começar um estágio de dois meses, que depois foi

prorrogado para mais quatro e novamente para mais seis meses. Após um ano na empresa como estagiária, foi contratada. Pergunto a quanto tempo ela está contratada e ela responde bastante enfática que há seis meses. Um pouco depois corrige dizendo que não são seis meses, vai completar seis meses apenas no mês seguinte.

Me pergunto então se tantos detalhes sobre como ela entrou na empresa e sobre as sucessivas etapas até sua contratação são algo que tem uma importância grande para ela, como se fosse uma espécie de valorização de seu esforço para estar ali ou então como uma forma de atribuir uma visão mais positiva e meritória em relação ao seu passado e ao trabalho. Por outro lado, ela atribui a si um tempo maior de trabalho do que de fato ocorre, tal como acontecera ao falar de sua graduação. Novamente um desejo de mostrar-se experiente? Isto denota que ainda não está totalmente à vontade, assim como eu? Ou simplesmente ela já está de certa forma saturada do trabalho que faz e isto lhe leva a crer que tenha se formado e sido contratada pela empresa há mais tempo do que de fato aconteceu?

Ao contar sobre sua trajetória na organização, Ana conclui que trabalhar em empresa não passava por sua cabeça, mas que depois que começou passou a “gostar muito”. Isto me soa bastante contraditório, afinal ela começara falando sobre o caráter monótono e repetitivo da atividade que executa desde que entrou lá. Mais à frente na entrevista, quando lhe pergunto por que ela continua na área, ela volta a dizer que começou a gostar, que se interessou pelo que a Psicologia pode fazer no ambiente da empresa, não somente no recrutamento, mas em outras áreas como desenvolvimento e clima. No entanto, ela não atuou nestas áreas. E nem evidencia um movimento concreto de procurar mudar de atividade dentro da empresa.

Dejours fala das estratégias defensivas usadas pelos trabalhadores, através das quais eles buscam alterar e minimizar sua percepção da realidade que lhes faz sofrer. Ana parece realizar justamente este movimento ao tentar se defender da constatação de seu sofrimento, tentando acreditar e mostrar que de fato gosta do que faz.

A utilização de mecanismos defensivos como este é fundamental porque o indivíduo pode assim exercer um tipo de controle sobre o sofrimento, garantindo deste modo que o equilíbrio psíquico não se rompa e não se instale uma descompensação psicopatológica ou a eclosão de uma doença mental. (DEJOURS, 1999).

Como estamos falando de suas escolhas profissionais, pergunto quais planos ela possui em relação ao seu futuro profissional e Ana dispara: diz que quer fazer uma pós-graduação e depois Mestrado, que gostaria de continuar na área de recrutamento e seleção, embora de uma forma mais ampliada, quer atuar em clínica e diz ter pensado muito nisto, mas como um hobby e não como um “trabalho”, deseja atuar na área de treinamento e quer também fazer mais cursos para trabalhar com desenvolvimento, pensa em continuar na empresa atual ou então ir para outra.

Ana evidencia não ter muita clareza sobre o que deseja de fato fazer. Isto parece não ser algo de apenas agora, já que anteriormente ela mencionara que sua área era “clínica e escolar” e que havia ingressado na área organizacional por acaso. Parece-me que Ana não tem feito muitas escolhas de fato, o que não deixa de ser uma escolha, ir se deixando levar.

Por outro lado, também me chama a atenção sua colocação de que gostaria de atuar na clínica como um hobby e não como trabalho. Expressa-se aqui uma cisão entre prazer e trabalho, como se na sua cabeça as duas coisas não pudessem efetivamente andar juntas.

Ao fazer isto, Ana atribui à clínica elementos bons e prazerosos, e projeta em seu trabalho elementos maus e perseguidores, podendo encontrar-se particularmente identificadas com estes últimos, que introjetou, e que lhe fazem permanecer no estado de passividade.

Voltando à quantidade de detalhes que Ana usa para contar de seu ingresso na empresa, o que acontece até mesmo quando ela se corrige, penso que esta atitude pode ser apenas uma forma de falar, sem se envolver. Porque está sendo entrevistada, tem que falar. Assim como aqueles pacientes que ficam divagando,

falando sem parar, sem de fato dizer algo sobre eles. Para Bleger (2001), com freqüência aquele que fala muito deixa de dizer o mais importante, pois a linguagem não é somente um meio de transmitir informação, mas também uma poderosa forma de evitá-la.

Entendo que é difícil para Ana comunicar sobre seu sofrimento. Para si própria e para mim. Estamos as duas envolvidas pelo não dito, o não enfrentamento desta questão dolorosa. Mas, alguém precisa romper este campo. É o meu papel. Pergunto então sobre os aspectos de insatisfação em seu trabalho e a que ela os associa.

Ana responde que acha que sua insatisfação está relacionada à empresa, que por ser muito grande precisa dividir os processos, de forma que cada profissional atua em um único ponto, sendo justamente isto que a deixa insatisfeita, o fato de trabalhar em somente uma atividade, em uma parte fragmentada do processo, que é muito repetitivo e não lhe possibilita ter envolvimento com a área de RH como um todo.

Com esta colocação, Ana reduz sua insatisfação apenas ao caráter repetitivo e fragmentado de seu trabalho, já apontado anteriormente. Tenta assim manter-se na superfície, como se estivesse segurando-se, não pode deixar vir à tona todas suas angústias com relação ao trabalho, como se ao fizer isto fosse tragada para um lugar do qual não conseguisse depois sair. Estabelece assim uma nova defesa, pode estar ameaçada ao perceber que o tema da insatisfação retornou à nossa conversa.

Por outro lado, atribui à empresa a causa desta insatisfação, explicando e racionalizando para justificar sua colocação. É pelo tamanho da empresa, que é grande, tem muita gente, muitos processos. Sua fala me faz pensar na empresa como algo imponente, sólido, enorme, e muito ameaçador. Esta parece ser a realidade da organização do trabalho para Ana, como este mundo lhe aparece.

Por outro lado, ao colocar na empresa a responsabilidade por sua insatisfação, Ana preserva a área organizacional, na qual ela tem atuado e está inserida. Atribuir a esta área o motivo de seu sofrimento seria muito mais complicado: como ingressar

novamente no mercado de trabalho a partir de outra área? O que ela poderia fazer? Teria a chance de começar de novo facilmente? Já ao estar insatisfeita com a empresa não há muito problema, se isto se intensificar ela pode simplesmente mudar de empresa. De qualquer forma, ela não evidencia em nenhum momento esta intenção.

Ao apontar o caráter fragmentado do trabalho, Ana corrobora a colocação de Dejours de que a divisão do trabalho, enquanto parte da organização do trabalho, atuaria diretamente sobre o funcionamento psíquico e estaria ligada então ao sofrimento do trabalhador.

Como Ana insiste apenas no caráter repetitivo de seu trabalho, lanço mão das perguntas específicas para checar outras possíveis fontes de insatisfação. Ela responde que é tudo tranqüilo com relação aos outros aspectos. Relata que possui um bom relacionamento com seus pares, por terem mais ou menos a mesma idade que ela. Penso aqui no fato de ela dizer que contrata sempre pessoas com o mesmo perfil. Em sua equipe isto também é verdadeiro? Todos os psicólogos da empresa têm também o mesmo “perfil”?

Com relação à chefia, Ana diz que tiveram problemas no início, uma dificuldade de adaptação, embora isto já tenha sido resolvido.

Já quanto ao aspecto reconhecimento no trabalho, Ana faz uma associação com a remuneração e evidencia insatisfação: “o salário não é nada legal, pelo contrário, a gente trabalha bem mais do que recebe”. Diz ainda que no passado trabalhava em média 10, 12 horas, mas que hoje fica na empresa 8, 9 horas e conclui: “então não tem nada a reclamar”.

Ana nega o que acabou de afirmar. Primeiro diz que a empresa não lhe paga o que é justo pelo tanto de que trabalha e logo depois se arrepende, tenta reparar, como se sentisse culpa por ter sentimentos negativos com relação ao lugar para onde vai todos os dias e de onde tira seu sustento. Ataque e reparação.

A cisão parece deixar de operar aqui, passando ela a lidar momentaneamente com a empresa como um objeto total, o qual possui tanto aspectos bons quanto negativos.

Quando lhe pergunto se ela sente-se feliz na atividade que exerce hoje, ela responde de imediato com um dado quantitativo: “70%”. Depois afirma que está muito cansada porque já está lá há um ano e meio e não tirou férias, sendo uma atividade que lhe desgasta. Termina atribuindo seu descontentamento ao cansaço e diz que por isto sente-se 70% feliz.

Mais uma vez Ana expressa dificuldade para evidenciar os aspectos da organização que estão ligados ao seu sofrimento, e os traz para si, atribuindo ao seu próprio cansaço o motivo de seu descontentamento para o trabalho. É como se assumisse novamente uma posição de culpa, como se fosse culpada por seu próprio sofrimento.

Pergunto se a empresa tem conhecimento de suas insatisfações e ela diz que não. Procuro saber a que ela atribui isto e ela conclui: “Acho que eu nunca comuniquei”.

Quando comecei a escrever sobre Ana, não soube porque eu estava associando o sentimento de solidão a ela. Tentei identificar de onde vinha esta percepção, uma vez que quando cheguei ao seu apartamento haviam dois amigos dela lá (que nos deram licença para a entrevista). Assim, embora ela houvesse dito que gostava de ficar “à toa” em suas horas vagas, isto não significava que ela ficava sozinha.

Apenas agora me dou conta do fato de que Ana está só na empresa. Solidão não tem a ver com estar sozinha ou com outras pessoas. Ela trabalha em uma equipe com quem não tem problemas, tem amigos em sua casa, tem pessoas à sua volta, mas está só diante do trabalho que a mobiliza e lhe traz uma carga de sofrimento. Não tem como comunicar isto à empresa, não sente-se acolhida em seu sofrimento. Talvez por este motivo se refugie em casa, sem fazer outra coisa, como um bichinho acuado. Não encontra como e com quem dividir seu fardo.

Acho mesmo que ela não consegue fazer isto nem mesmo comigo, ali abrindo o espaço para que ela possa falar disto. Um encontro apenas talvez tenha sido pouco.

No fundo, creio mesmo que ela não consegue ainda nem mesmo comunicar a si própria sobre sua angústia quanto ao trabalho. Apenas sente, mas não dá ainda para pensar. Voltando à Teoria dos Campos, ainda não é possível para Ana mover-se deste campo para outro. Talvez ela não suportasse uma ruptura neste sentido, a expectativa de trânsito aqui poderia não ser o prenúncio de um novo campo, mas um fator de extrema ansiedade, desorganizador até.

Para Herrmann (1997a), romper um campo dominante é árduo, pois ele parece natural, como se fosse o modo espontâneo de ser. A crise representada por uma ruptura de campos, no caso de Ana, seria problemática, pois isto desestabilizaria seu sistema de representações sem que houvesse outro ainda minimamente disponível para ela.

Ana não demonstra possuir clareza sobre o fato de estar sofrendo. Minha sensação diante da entrevista realizada é que tudo aquilo que ela relatou é tido por ela como normal. É como se aquilo que acontecesse de fora dela, na sua relação com o trabalho, também acontecesse internamente. De acordo com Herrmann, isto evidencia o que é a psique do real, posto que, segundo a Teoria dos Campos, a psique não é uma entidade que concebe o real e sim é a própria forma do real humano.

Figueiredo (2003) cita Federn, para quem um senso de realidade externa supõe um senso de realidade interna e ambas pressupõe uma barreira, um limite entre elas. As realidades externa e interna perderiam sua consistência quando perdem suas fronteiras bem investidas. Embora este autor esteja se referindo à personalidade borderline, penso em Ana como vivenciando um momento de certa indiferenciação, como se ela estivesse tão maciçamente colada à realidade que vivencia no trabalho, que acabaria por introjetá-la, confundindo-se assim com ela, do que resulta que não há como se pensar uma separação. Em outras palavras, não há para ela razão para se pensar sobre aspectos de sofrimento ou na possibilidade de sair deste círculo de repetição, já que ela própria encontra-se inscrita no mesmo.

No entanto, considero que embora ela não se dê conta plenamente do seu sofrimento, ela não o nega maciçamente, o que é positivo, e consegue ter uma visão integradora por vezes. Saí da entrevista com um sentimento parecido ao que tenho agora ao término da análise desta, de que Ana está adaptada ao trabalho e tem muitos recursos para lidar com ele. Afinal não se mostra diferente de tantas outras pessoas que cotidianamente vivenciam a oscilação entre prazer e sofrer nas atividades que executam.

4.2. A paixão de narciso: Paula

Paula me recebe na empresa, após o fim do expediente, e nos encaminhamos para uma sala reservada para conversarmos. Desde o momento em que combinamos a realização da entrevista lá, por preferência dela, fiquei pensando se isto não poderia influenciar suas respostas, já que poderia ficar um pouco dissonante para ela apontar aspectos negativos da organização em que trabalha, estando dentro da mesma.

Com este estado de espírito no início da entrevista, fiz a primeira pergunta, sobre como ela sentia-se em relação ao seu trabalho. Paula começa se justificando, dizendo que se encontra às vésperas de sair de férias e está muito cansada, o que deve ser levado em consideração pois talvez algumas coisas fiquem “exarcebadas”. Repete por duas vezes que está no seu limite.

Um fato me intriga quando ouço a gravação da entrevista neste início. Na transcrição, a auxiliar de pesquisa transcrevera o início da resposta de Paula deste modo: “Olha só Maristela, na verdade eu acho assim, que até as informações que vou te dar hoje, *elas não são tão diferentes* das informações de quando eu respondi o questionário, porque você está me pegando numa época que estou na véspera de tirar férias...”. Contudo, quando ouço a gravação acompanhada pela leitura do material transcrito, ouço a mesma coisa que está escrito lá, mas, depois de ouvir, acho que o que ela diz não é aquilo e sim o contrário. Ouço que as informações “não são tão diferentes”, mas fico com o sentido de que elas “vão ser um tanto diferentes”.

Ouço diversas vezes este trecho, e não consigo chegar a uma conclusão sobre o que ela dissera de fato. Penso sobre o porque desta confusão na minha escuta e me dou conta de que realmente Paula não assume na entrevista uma insatisfação e um aprisionamento tão grandes como Ana, apesar de estar propagando que está no seu limite. Volto a ouvir a gravação e desta vez consigo escutar com toda a clareza. Ela realmente diz que as informações que irá dar na entrevista *são diferentes* do que respondeu na escala.

Fico mais intrigada ainda, porque na escala seu escore havia indicado sofrimento, este foi o motivo de eu tê-la convidado para a entrevista. Como é que agora, estando ela no limite do cansaço, estas informações vão ser diferentes? Mas, seguro minha dúvida e mantenho esta indagação em suspenso, deixando para olhar o resultado de sua escala somente depois de ter dialogado com toda a entrevista.

Paula justifica-se e repete a pergunta: “Como eu me sinto em relação ao meu trabalho?”. Começa respondendo que sente-se bem em estar trabalhando nesta empresa, que gosta do que faz, e no mesmo tom, como se continuasse a listar aspectos positivos, diz que não é o que ela gostaria de fazer durante o resto de sua vida e nem o que gostaria de desempenhar como psicóloga, que há uma parte muito burocrática e mais voltada para a área de Administração no seu trabalho, existem questões políticas internas, e termina dizendo que embora estas coisas a afetem, sente-se bem em relação ao trabalho que realiza, “sim”.

O sim no final parece querer reforçar para mim e talvez para ela própria que ela realmente gosta do que faz e está confortável com o mesmo. No entanto, não acredito muito nisto. Ela chega a dizer que não é o que deseja para sua vida, embora o faça de uma forma tão discreta e sutil, que é como se fosse algo corriqueiro, sem importância. Paula abre então a entrevista negando o que irá dizer nela, nega o sofrimento que apareceu na escala preenchida por ela e nega por fim seu desprezo pelo trabalho que possui.

Passo para a segunda pergunta, sobre os fatores que estariam ligados à sua satisfação no trabalho e algo muito interessante ocorre. Embora ela tenha acabado

de dizer que gosta e sente-se bem no que faz, ao responder a esta questão lista características negativas (burocracia, não haver muita vinculação com a Psicologia, politicagem), ou seja: aponta elementos ligados à insatisfação. Se ela gosta do que faz, o esperado era que ela pudesse facilmente identificar os aspectos que lhe trazem satisfação. Mas, ela não consegue, e me pede: “Você quer me dar alguns exemplos?”.

Ao invés de lhe dar exemplos, o que equivaleria a lhe dar a própria resposta, digo para procurar pensar nas duas situações, tanto aquelas que podem estar relacionadas a possíveis insatisfações suas, quanto a fontes de satisfação nas atividades que desempenha.

Paula responde então que tem “uma certa” autonomia na realização de seu trabalho, o que faz com que ela possa fazer escolhas e “de certa forma” realizá-las, pois tem um “certo grau” de liberdade, o que é “bacana”.

Paula parece esforçar-se para acreditar e para me convencer que realmente ela tem liberdade de escolha e poder de ação, mas novamente não consegue. A palavra “bacana” me chama a atenção, e ao olhar no dicionário, meus olhos param primeiro em outra palavra, que vem imediatamente após ela: bacanal. Esta última é conceituada como a festa em honra a Baco e por extensão um “festim licencioso com a participação de várias pessoas”[13]. Já a palavra original da busca, bacana, possui inúmeros sinônimos para seu caráter de elogio e qualidade superlativa. Mas, ali no meio, se destaca um sentido que para mim não era usual: “muito leal”.

Tudo se ilumina! Paula me aparece como uma bacante, sacerdotisa da empresa em que trabalha, e para a qual dedica sua lealdade, procurando enaltecer aspectos positivos desta que nem mesmo existem. Digo que não existem porque uma “certa” liberdade não é de fato liberdade. É como se a empresa lhe desse a liberdade para ela fazer o que quisesse em relação a seu trabalho, desde que fizesse exatamente o que a empresa determina que faça.

---

[13] Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa.

E, claro, isto não atinge somente a ela. Todos ali, no papel de empregados, estão submetidos à mesma lei, participam da mesma representação coletiva de liberdade, do mesmo festim.

Herrmann (1997a) fala sobre o processo autoritário, enquanto transformador do ato de pensar em uma imposição de sentidos fixos. Ele é um representante da moralidade, definida como a representação convencional do mundo, a qual faz da crença uma verdade que toma o lugar daquilo que havia sido percebido. Assim, a evidência se torna lei e passa a ser o padrão, não havendo tolerância para a atribuição de nenhum outro sentido a não ser aquele eleito.

Este tema me veio à mente quando visualizei os empregados da empresa, e entre eles Paula, defendendo-a ao atestarem a existência de uma liberdade que não existe. Ela reproduz assim o discurso organizacional, colocando-se tão dentro dele que parece que foi ela quem definiu que haveria “uma certa” autonomia para realizar-se o trabalho lá.

O processo autoritário não se institui propriamente pela força bruta e pela imposição. “garantem-no [...] certo uso da lógica emocional que tende a coagir pessoas e coisas a se conformarem à moralidade autoritária, em lugar de conhecer suas razões particulares”. (HERRMANN, 1997a, p. 138). Quer mais autoritário do que levar as pessoas a reproduzirem um discurso de um jeito que fica parecendo que foi elas quem o inventaram?

Logo após referir-se à pretendida autonomia como fonte de satisfação, Paula inverte esta relação e afirma que esta também traz um lado negativo, pois muitas vezes “a gente fica solto de mais”, não havendo uma diretriz ou um objetivo claramente colocado para onde devam aglutinar seus esforços, tanto ela quanto seus colegas de trabalho.

Paula se entrega aqui. Não há liberdade nenhuma, e mesmo que houvesse, o que ela quer mesmo é ser direcionada. Quer sim a autoridade. Esta que de fato existe na empresa e à qual estão submetidos.

Entendo que neste momento ela faz uma queixa de seu chefe, o qual é apresentado mais à frente na entrevista como alguém fraco, que não se posiciona de fato como líder. Então, para mim, o sentido que Paula traz ao pedir um direcionamento e desejar autoridade, é o de buscar a intervenção de um pai, que possibilite a castração e com isto possa livrá-la da condição de assujeitada ao jogo da empresa. Possa tirá-la do circuito de faz-de-conta que a empresa lhe impõe: faz de conta que ela tem liberdade para trabalhar, faz de conta que é escolha dela, faz de conta que está satisfeita, faz de conta que ela e a equipe estão mesmo integrados e celebram juntos o festim organizacional.

Diz então que por falta de um “comando maior” as pessoas ficam isoladas umas das outras, não unem forças. O pai, chefe, não cuida de seus filhos, que ficam soltos, perdidos, sem saber com clareza qual discurso e sentido devem reproduzir.

Isto pode ser visto também como uma estratégia organizacional, pois isolados e distantes os trabalhadores não têm como modificar sua situação. Isto é expresso quando ela conclui que eles não conseguem “construir um corpo consistente”. Dito de outro modo, não conseguem de fato operar como equipe. Isto em si já seria uma fonte de sofrimento, pois indicaria a ausência de cooperação, a qual é uma dos aspectos associados ao prazer e também uma estratégia de enfrentamento, sendo definida como “a vontade das pessoas de trabalharem juntas e de superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização do trabalho”. (DEJOURS, 2004, p. 67).

Este isolamento encontra-se na própria base do trabalho taylorizado, que fraciona ao máximo as atividades e promove a divisão dos homens, de forma que, embora partilhem coletivamente da violência do trabalho, sejam confrontados individualmente com o sofrimento resultante. (DEJOURS, 1992, 1994). Trata-se da tática que consiste em dividir para reinar, ou seja, busca-se a fragmentação do coletivo, de forma que este não se fortaleça e não represente uma ameaça à situação instituída.

Embora Paula pareça estar tentando mascarar a insatisfação o tempo todo, o que me remete ao meu receio inicial de que isto poderia mesmo acontecer pelo fato

da entrevista ser realizada dentro da empresa, sua insatisfação vai mesmo assim se colocando ali. Lacan subverteu o cogito cartesiano ao afirmar “penso onde não sou”, ou seja, é o inconsciente que nos determina como sujeitos. Paula é movida pela insatisfação, mas não se dá conta disto. Este é o campo em que ela opera e que está colocado durante a entrevista.

Esta relação fica muito evidente neste ponto da entrevista, quando ela dá seqüência ao que vinha falando e diz estar insatisfeita com seu salário. Lembramos que a pergunta que eu lhe fizera inicialmente e que ela preparou-se para responder era sobre os fatores de satisfação no trabalho. Mas, não é o que acontece, e ela, sem perceber, vai tecendo uma lista de coisas que lhe incomodam.

Aponta então o fato de considerar que é mal remunerada, e enfatiza que não está comparando seu salário com o mercado de Uberlândia, que a seu ver também remunera mal, mas sim em relação às suas expectativas, ao que esperava ganhar tendo se formado e cursando agora uma pós-graduação.

Na seqüência Paula diz que outra fonte de insatisfação que tem no trabalho é a falta de preparo de seus pares para as tarefas que desempenham. Afirma que trabalha hoje com cerca de 70 pessoas e que estas estão “aquém do que deveriam”.

Ouvindo o relato, percebo que não exploro este ponto, e logo à frente ela volta a mencioná-lo, desta vez dizendo que o “seu maior problema” é com relação às pessoas da equipe, que não têm muita competência, o que faz com que algumas poucas acabem fazendo a maior parte do trabalho da área, por possuírem mais preparo. Embora reforce este ponto e chegue a dizer que é seu maior problema, Paula conclui dizendo que isto não chega a ser uma fonte de insatisfação, negando novamente o que havia dito.

Duas coisas são relevantes aqui. A primeira diz respeito a Paula ter inicialmente descrito a equipe como “mal preparada” e depois ter apontado a baixa competência de seus pares. Ao caracterizar os colegas como mal preparados, fica a idéia de que estes poderiam ser desenvolvidos, estimulados, treinados, enfim, melhor preparados. Mas, ao trazer a questão da competência, ela expressa sua real opinião

de que é um problema das pessoas mesmo e não apenas da gestão sobre elas.

A segunda conclusão é que Paula acredita estar em um nível superior ao de seus colegas, logicamente incluída entre aqueles que, por maior competência, trabalham mais. Isto parece casar bem com a sua insatisfação salarial apontada anteriormente, já que, se é mais competente e trabalha mais, deveria ganhar mais.

Dou-me conta de que novamente não exploro este ponto na entrevista. Minha atenção flutuante falha aqui, deixei emergir, mas não tomei em consideração algo importante que estava sendo comunicado por Paula em relação à sua auto-imagem profissional. Por que isto aconteceu? Não é difícil descobrir: neste ponto da entrevista eu estava ainda muito presa ao meu roteiro de perguntas, talvez um pouco ansiosa por não deixar passar nada sem perguntar, deixo passar uma oportunidade importante para investigar.

Percebo agora que o campo da competência estava instalado. A competência de Paula, podendo eu ter me pensado como incompetente em um certo sentido, por não ter me dado conta disto naquele momento). Mais à frente, pergunto a Paula se ela percebe a existência de insatisfação ou de questionamentos de seus pares em relação aos pontos apontados por ela e sua resposta é categórica: “não”.

Paula usa então como exemplo a própria incompetência atribuída aos colegas para exemplificar isto, dizendo que eles não têm a mesma insatisfação que ela “de às vezes considerar a área fraca, ou que as pessoas são fracas”. O que ela evidencia aqui é que não só as pessoas são pouco competentes para o trabalho, como também não conseguem nem mesmo se dar conta disto e das outras coisas que as envolvem na empresa. Ela, Paula, se diferencia mais uma vez.

Percebo que neste ponto, o campo da confiança está mais fortemente operando, tanto dela em relação a mim, quanto a minha mesmo, pois lhe pergunto a que ela atribui o fato das pessoas não terem a mesma percepção que ela, retomando o que eu havia deixado passar anteriormente.

Paula silencia por alguns instantes e depois diz com um tom de tristeza: “Ah,

Maristela, essa é uma pergunta assim complicada". No entanto, na seqüência, coloca de uma forma muito segura que acredita que a equipe foi construída desta forma com um objetivo claro: o de ser realmente uma equipe fraca. Afirma que, a seu ver, a pessoa que lidera a equipe, seu chefe, não sente-se preparada para lidar com as demandas da empresa e para que isto não seja evidenciado ele cerca-se de pessoas com baixo potencial. Em suas próprias palavras: "A melhor forma de você ser um bom gestor, quando você não está bem preparado, é você ter uma equipe medíocre". Mais à frente, conclui que se a chefia colocasse pessoas fortes e questionadoras, talvez já nem estivesse mais na posição de líder.

Para Dejours (1994) uma forma de defesa contra o sofrimento comumente utilizada pelos trabalhadores consiste em denunciar os demais como incompetentes. Isto garantiria uma auto-imagem preservada. Paula parece estar inscrita neste processo e se considera forte e questionadora, a ponto de parecer sentir-se superior ao próprio chefe. Antes de falar sobre este ponto parece enxergá-lo com algum pesar, como se desejasse mesmo a intervenção deste pai de forma mais concreta, que este assumisse de fato seu posto enquanto viabilizador da autoridade. Este lampejo de fragilidade dura pouco, e ela evidencia então sua onipotência: não precisa do chefe, é melhor do que ele, melhor do que todos na equipe, vê aquilo que ninguém vê, produz o que ninguém produz.

Começo a entender de fato o que está movendo a entrevista: a onipotência de Paula, que parece exprimir certos ideais de grandeza em relação a si própria, e acredita firmemente nos mesmos.

Após ter expressado suas insatisfações com o salário, com a equipe e com a chefia, pergunto a Paula sobre como ela sente-se em relação a outros aspectos: carga horária, pressão e reconhecimento pelo trabalho. Ela diz que a carga horária é superior às oito horas. Afirma ficar em média 10 horas na empresa, mas não vê isto como um problema, pois considera que quando alguém desempenha algo que gosta o tempo não se torna um fator de peso. Mais à frente acaba entregando que embora fique 10 horas na empresa, não trabalha durante todo este tempo, já que almoça lá e o almoço pode durar tanto quarenta minutos quanto uma ou duas horas. Conta também que às vezes fica fazendo "uma soca com o pessoal ali no coffee shop", ou

passa algum tempo conversando com alguém, “batendo papo”.

A carga horária prolongada não é deste modo um fator de sofrimento e isto ocorre não tanto por ela gostar do que faz, como insinuado no início de sua resposta, mas por ela dispor de seu tempo em atividades que não estão relacionadas ao trabalho. Para Dejours (1992), esta se caracteriza como uma estratégia defensiva, pois o usufruir de alguns minutos de descanso tem um caráter simbólico, através do qual o trabalhador desafia as cadências organizacionais e domina o tempo, tornando-se assim mais forte do que a organização. De novo ela parece não reconhecer a chefia, faz o que quer, interrompe seu trabalho quando e como quer.

Ao referir-se à carga horária, Paula dá a entender que gosta do que faz, mas não diz isto de fato. Coloca esta como uma questão geral, válida para todos, no sentido de que quando alguém gosta do que faz o tempo passa tranqüilamente. Pergunto-lhe então sobre as atividades que ela desenvolve e ela responde que trabalha com desenvolvimento de lideranças e acompanhamento de alguns procedimentos de RH. Vai contando que “aciona” processos de contratação, recrutamento e seleção, cargos e salários, formação de lideranças, necessidades de redução ou remanejamento de pessoal. Fica evidenciado que ela não realiza de fato estas atividades, agindo “como se eu fosse uma gestora desses processos dentro da operação”.

Ao ouvir o relato de Paula sobre suas atividades, fico com a sensação que ela ocupa um cargo de liderança, e lhe pergunto isto. Ela revela que não. Não tem responsabilidade direta pelo trabalho de outras pessoas, não tem uma equipe sob sua coordenação. Deixa aqui aparecer mais uma fresta do campo da importância que se atribui a si própria, ao se dizer responsável “de certa forma” pelo desenvolvimento de seus pares. Ao explicar como isto ocorre, diz que orienta a forma de fazer o trabalho dos gerentes, supervisores e “às vezes” até do pessoal da operação, de nível hierárquico mais baixo.

Freud (1974d), ao falar sobre as parapraxias e os atos fortuitos, afirma que estes expressam intenções suprimidas do sujeito, que resultam do embate entre duas

intenções, uma das quais era inconsciente. Paula refere-se aos gerentes e supervisores como seus pares, quando na verdade os pares, aqueles que estão no mesmo nível hierárquico que ela são os funcionários do RH, aqueles que ela considera fracos e, portanto, não se identifica com estes, não podendo aceitar estar no mesmo nível que eles. Mostra ainda um comportamento até presunçoso, ao dizer que orienta gerentes e supervisores sobre como fazer seu trabalho, fazendo o mesmo até com os subordinados destes. O campo da onipotência está em ação a pleno vapor. Paula não somente se acha melhor que seus colegas, que seu chefe, mas que os outros líderes da empresa, supervisores e gerentes.

Tanta necessidade de auto-afirmação esconde o que? Afinal, em sua fala não consigo apreender realmente quais atividades ela executa, ao contrário, em seu discurso vou ficando com a sensação de que ela não realiza algo concreto, apenas dá ordens (ou palpites?), acompanha (observa) e critica o trabalho realizado por outros. Daí poder “socar” o tempo de trabalho, verbo que significa tanto esmurrar quanto esconder. Paula briga com o trabalho, demonstrando mais uma vez sua superioridade, e uma postura “do contra”. No entanto, o sentido que fica mais forte para mim é o de esconder-se do trabalho, fugir dele. Evita assim colocar à prova a sua auto-propagada competência. Como não executa uma atividade concreta, não há como conferir o resultado de seu trabalho. Não há o risco de ser descoberta também como uma funcionária incompetente.

Este talvez seja o avesso de sua onipotência, revelado justamente por ela: a sensação de incapacidade. A angústia de assumir isto poderia fazer seu mundo desmoronar, então projeta maciçamente a incompetência para fora, para toda a empresa que a cerca, todos que trabalham ali. Isto explica inclusive o porque de incomodar-se (e até entristecer-se) com a postura de seu chefe em contratar pessoas fracas, afinal ela também não foi contratada para esta equipe? Por outro lado, como ela poderia sentir-se diferente e superior, se não tivesse ao seu lado profissionais despreparados?

Pergunto-lhe sobre como ela se encaminhou para a área organizacional, se já era algo que ela imaginava, e Paula diz que desde que começou o curso de Psicologia já sabia que não gostava da área clínica. Isto é interessante, pois ela,

mesmo sem conhecer o que era a atuação clínica, já tinha sua opinião formada a respeito. Diz que depois até fez um estágio clínico “pra ter certeza de que era uma coisa que eu não queria”. E, afirma que já no meio do curso foi se encaminhando para a área organizacional, que a seu ver é muito mais funcional: “basicamente o que me atraiu muito foi a questão da praticidade, porque é uma área muito prática”, que lhe permite fazer uma verificação rápida de resultados.

A primeira coisa que me vem à mente é que Paula evita aprofundar-se no trabalho que realiza. A praticidade que ela atribui à área organizacional talvez seja sua melhor arma para evitar se comprometer. Aquilo que é prático, funcional, utilitário, não precisa de muito esforço para ser executado, não exige muito em termos de aprendizagem, esforço, ou seja, não coloca tanto em evidência as qualidades requeridas para realizá-lo. Basta seguir certos passos, certas regras já dadas e tudo sai como o esperado. Com a vantagem extra de poder alardear o resultado obtido. “Na terapia a gente vê o resultado, mas eu não consigo comparar, tipo assim, a Paula melhorou em quanto? 80%?” Já na área organizacional ela pode comprovar que depois de um dado treinamento que ela indicou, o profissional “melhorou em x%”. Dito de outro modo, ao apresentar um percentual que comprova a eficácia do treinamento indicado por ela, tem-se uma prova material da sua competência.

Da mesma forma, ao possuir uma opinião sobre tudo que a cerca, como é expresso pelo fato de ter uma opinião sobre a área clínica já ao ingressar na faculdade, Paula se diferencia dos demais mais uma vez. “Emitir uma opinião sobre o mundo é um ato de separação e superioridade, retira-me do mundo e me permite julgá-lo de cima para baixo”. (HERRMANN, 1997a, p. 132).

Neste ponto vai ficando claro para mim o quanto Paula se esconde. E o quanto tem um sucesso aparente ao fazer isto. Esta noção somente me apresenta agora, ao me debruçar sobre a entrevista, ouví-la várias vezes, e me por a pensar a respeito. Quando conversei com Paula, e mesmo quando fiz apenas a primeira leitura e a primeira escuta ao retomar o material para análise, minha impressão inicial era totalmente outra, a de uma pessoa que lidava bem com o trabalho, com uma estrutura psíquica forte a ponto de entender as coisas que acontecem lá e não ser

afetada por isto, com um nível de energia bastante elevado e uma consciência clara sobre a dinâmica interna no ambiente de trabalho.

Entretanto, no movimento de se esconder, Paula demonstra a tese da Psicanálise de que a gente mais se mostra justamente onde mais tentamos nos esconder. Não há como o ser humano fugir de si mesmo. Eis colocada a lógica do absurdo novamente. Para não enxergar a si própria como incompetente, Paula constrói artifícios que atestem para si e para o meio sua grande competência, revelando justamente o contrário ao fazer isto[14].

Paula parece representar um personagem, para si e para o meio profissional à sua volta, e pelo menos no primeiro instante, este personagem é bastante bom para ser tomado como real. No entanto, não é real. É uma representação, e, enquanto tal, é a realidade enquanto superfície aparencial.

Confirmo com ela que foi uma opção sua ingressar na área organizacional, e ela responde que sim, “descartou” as outras áreas na graduação e optou por esta, embora hoje não saiba dizer se é a área em que quer “ficar”.

Paula dá neste momento mais uma preciosa dica para exploração, mas, frente à tamanha certeza com que faz suas colocações e da segurança com que afirmou ter desejado estar fazendo o que faz hoje, passo adiante sem perceber isto. Evidencia-se aqui um comportamento defensivo dela operando, no sentido de chamar a atenção das pessoas para outros pontos e deixar assim passar desapercebido aquilo que poderia lhe colocar em xeque ou evidenciar sua fragilidade.

Sem perceber, entro no seu jogo, operando no campo da contratransferência, pois acabo respondendo às manifestações que Paula disponibiliza. Como conceitua Bleger (2001), a contratransferência relaciona-se aos fenômenos que aparecem ao entrevistador como emergentes do campo psicológico configurado na entrevista. Seu maior valor estaria na possibilidade de constituir-se como uma fonte de orientação para o entrevistador. Isto não acontece no momento da entrevista, mas ao ficar claro

[14] Não questiono aqui sua competência profissional, mas sim o sucesso de sua operação de construção de uma imagem perfeita no momento da entrevista.

para mim agora, ao pensar sobre a entrevista, pode ser um instrumento valioso para compreender melhor este processo.

Paula havia dito que se formara em outra cidade e pergunto-lhe como e porque ela veio para Uberlândia. Conta que formou-se em 2000 e trabalhava em um cargo de confiança em uma escola pública, onde não tinha possibilidade de crescer profissionalmente por não ser concursada. Também não enxergava grandes oportunidades em outras organizações da cidade onde residia. Soube então de uma vaga em Uberlândia, por intermédio de uma prima e participou do processo seletivo para a empresa, que na época havia sido apontada como uma das melhores para se trabalhar no Brasil. Ao contar esta história, Paula afirma: “não caí de pára-quedas não”.

Novamente ela procura demonstrar que suas ações são pensadas, que é ela quem faz suas escolhas, que é ela quem decide o que vai acontecer em sua vida. Interessante a expressão que ela utiliza: cair de pára-quedas. O complicado seria cair sem pára-quedas. Entendo que este é mais um indício de insegurança, de que no fundo ela não é assim tão forte.

Neste ponto, a imagem que tenho do que está se constituindo aqui é a de Narciso encantado pelo próprio reflexo. Paula parece apaixonada por si, ou, mais de acordo com a explicação psicanalítica, podemos pensar em um estado onde ela retira sua libido dos objetos (no caso o trabalho, a empresa, a chefia, os colegas, etc) e a investe no próprio ego.

Claro que isto não pode ser percebido por ela. Para Herrmann (1997a), as idéias criam o mundo em que vivemos e este nem sempre pode ser pensado como um todo, pois estamos empenhados em fabricar e sermos por ele fabricados. Paula cria seu mundo, onde ela está no centro de tudo, e cria-se a si mesma a partir desta ótica, que desmanchada, faria o seu mundo ruir.

Sinto um pouco de fadiga neste ponto da análise do material, que eu não tinha sentido durante a entrevista e nem na leitura e audição desta. Ao contrário, nos contatos anteriores com o material, a minha percepção era bem outra, muito

positiva, de que na entrevista com Paula as informações haviam fluído melhor e que eu havia conseguido me soltar mais. Agora, o sentimento que vai me ficando é que não foi isto que ocorreu. É como se eu houvesse sido apenas platéia para a representação de Paula. E fui mesmo um público caloroso.

Mas, há também o outro lado. Não é que Paula queira conscientemente se colocar neste lugar. O campo do processo autoritário, como coloca Fábio Herrmann é um campo dominante na nossa época, e “não só a totalidade das pessoas pode ser atingida por uma idéia ou sentimento difundidos, como a totalidade de cada pessoa é acessível à sua influência” (1997a, p. 148). Um dos mecanismos deste campo é a difusão absoluta pelos meios de comunicação em massa de idéias fabricadas. Embora Paula credite a si própria, a escolha consciente por ter vindo para Uberlândia e por ingressar na empresa atual, este fenômeno se fez presente na sua escolha. A empresa fora indicada pela imprensa especializada como uma das melhores para se trabalhar no Brasil e este idéia difundida pode tê-la seduzido.

Seguindo com sua resposta, relata que após ter sido aprovada no processo de seleção, foi contratada primeiro como treinee e após dois anos foi efetivada para a área em que atua agora, onde se encontra há um ano e quatro meses. Inicialmente ela morou com familiares, tendo depois passado a residir com uma amiga. Ao relatar este processo de mudança, diz: “agora eu estou morando sozinha. Sozinha assim, né, tem uma pessoa, mas é cada um por si”. A amiga com quem mora parece assim reduzida a uma coisa apenas, uma sombra, apenas algo que está lá mas que de fato não faz parte de seu mundo, marcado aparentemente por um sentimento de auto-suficiência.

Dando continuidade com a entrevista, pergunto o que ela faz quando não está trabalhando e Paula conta que possui diversas atividades fora do trabalho: realiza alguns trabalhos ligados à sua crença religiosa, assiste a filmes, vai a bares, lê, visita sua afilhada e os familiares que moram em Uberlândia, encontra-se com amigos ou eles vão à sua casa, pratica esportes junto à natureza, viaja ou dorme. Também estuda, já que começou a fazer uma pós-graduação. Sua energia é canalizada para outras áreas além do trabalho e isto aparece como um sinal de saúde.

Associo sua lista de atividades fora do trabalho com vitalidade, e ela expressa isto de outras formas também. Sua voz na gravação tem um timbre alto, seguro. Suas respostas são extensas, ela discorre sobre os assuntos, não economiza nas palavras. Paula demonstra possuir muita energia, e parece fazê-la circular entre diversos campos, não restringindo-a ao trabalho, que realmente não me parece ser o centro de sua vida, como no caso de Ana.

Procuro investigar os motivos que lhe levaram à pós-graduação e ela responde que quer “testar” a experiência de sala de aula, como docente. Acrescenta que na graduação o trabalho em empresa era algo que ela “queria testar” e que “achava que ia ser legal”, repetindo que hoje não sabe se quer passar o resto da sua vida na área organizacional.

O trabalho na área organizacional, que aparecera em seu discurso anteriormente como algo claramente escolhido por ela, toma agora outra conotação. Era apenas um teste. De certo modo esta é uma forma de Paula isentar-se da decisão que tomara e que agora não é bem o que ela gostaria que fosse. Paula parece não poder errar, tem que estar sempre certa, saber de antemão as coisas, ter opiniões. Neste caso, não deixa a possibilidade para rever uma decisão que tomou em um momento e que pode ter sido boa para aquele e hoje não mais. Sua escolha deixa de ser uma decisão e passa a ser um teste. Um teste pode tanto dar certo ou não, é como uma espécie de ensaio, onde não existe a obrigação do acerto.

Ao que me parece Paula evidencia uma forte necessidade de reafirmar seus méritos. Na resposta mesmo sobre sua opção por fazer uma pós-graduação, diz que quer testar a experiência docente e que por isto ingressou no curso. E, completa ao referir-se ao motivo de ter começado o curso: “Não sei se de me preparar melhor, porque eu acho que a experiência que eu tenho na empresa às vezes vai ser mais rica do que uma pessoa que já esteve só na faculdade, né, mas infelizmente a gente precisa dos títulos”. Expressa assim a idéia de que já está preparada para dar aula, já sabe o bastante para isto, mas apenas seu reconhecimento não basta, precisa ter o reconhecimento de fora, que virá quanto ela tiver o título, o diploma.

Pergunto-lhe então sobre os projetos que tem em relação ao seu futuro

profissional e ela responde que pretende ficar por mais um ano na empresa em que trabalha, “não muito mais do que isto”, e pretende então ingressar em uma carreira acadêmica. Pensa também em realizar algum trabalho com grupos, talvez adolescentes, possivelmente na linha de orientação vocacional. Diz que ainda está amadurecendo esta idéia.

Paula não pretendia continuar trabalhando “para o resto da vida” em empresa. Agora já afirma que pretende continuar por no máximo um ano nesta área e fala claramente em deixar a empresa. Penso que ela coloca-se aqui em um outro campo, o qual pode ter sido possibilitado pelo próprio transcorrer da entrevista. Ao conversar sobre estas questões, talvez Paula acabe de alguma forma elaborando pontos que estavam meio latentes e eram pensados isoladamente, mas que agora são tomados em conjunto, dando a idéia de um todo. Surge então uma nova configuração, na qual ela consegue vislumbrar mais claramente sua situação atual e as possibilidades de encaminhamento futuro.

Em um outro sentido, Paula toma mais uma decisão. Já define o que vai acontecer na sua vida. Ocorre-me então que este seu jeito de garantir ou procurar demonstrar que é ela quem tem as rédeas da vida e que toma suas decisões é uma estratégia de enfrentamento, ou melhor, confrontamento a este mundo tão impositivo em que vivemos. Talvez seja o jeito que ela encontrou para lidar com o processo autoritário. Assim, mesmo sendo influenciada por ele, rebela-se e procura demarcar isto claramente.

Pergunto então se ela atribui suas insatisfações à empresa onde atua ou se à área organizacional como um todo. Ela responde com uma terceira opção: entende que estas relacionam-se ao fato de ter um vínculo empregatício com a empresa, o que lhe restringe, pois ela deve seguir algumas regras, além dos jogos políticos que compõe a cena organizacional. Acredita que um consultor tem maior liberdade e atua apenas nos processos que são interessantes: ao prestar uma consultoria, ele realiza o diagnóstico, avalia e propõe soluções, que não importam para ele se a empresa vai implementar ou não. Descreve então esta atividade como a parte “pensante” do trabalho, lamentando que, ao estar vinculada à empresa, nem sempre pode dedicar-se às atividades pensantes do trabalho e acaba tendo que executar

tarefas que são operacionais, refazer coisas, fazer “um trabalho burro também”.

Paula entende que esta não é uma característica apenas da organização onde trabalha, mas algo que não dá para fugir, que vai existir “onde quer que eu esteja, independente da empresa que eu esteja”. Esta é uma importante colocação, pois Paula consegue perceber que há uma estratégia que está relacionada ao trabalho no nosso mundo atual: não há somente atividades que dão prazer, que nos façam seres pensantes e que portanto contribuem para nosso crescimento. Em qualquer tipo de trabalho e em qualquer local que ele seja executado, há também as atividades que não nos estimulam a pensar, que não contribuem para nosso desenvolvimento como pessoa.

Para Dejours (1992) esta divisão social do trabalho entre atividades intelectuais e outras operacionais também está na base da instauração do sofrimento psíquico. Há assim uma dissociação entre pensamento e tarefa, que passa a se reproduzir no próprio indivíduo, que não se reconhece mais como ser pensante. Este parece ser o processo ao qual refere-se Paula.

Procuro saber o que Paula mudaria hoje na sua vida profissional, e na sua vida em geral. Faz-se um silêncio prolongado. Ela responde então que gostaria de ter um pouco mais de organização com os horários, pois embora a empresa ofereça um esquema de trabalho com horário flexível[15] ela ainda não consegue “gerenciar” isto. Conclui então que este horário flexível “ao invés de beneficiar, atrapalha, porque você vai ficando mais, as pessoas vão te demandando e você vai ficando mais e mais”. Conta que estava tentando praticar um esporte, mas só conseguiu ir um dia, pois acabava sempre tendo que sair mais tarde. Gostaria de organizar-se melhor, “para não deixar muito a vida profissional invadir assim os meus momentos de lazer”.

Paula evidencia aqui que mesmo direcionando suas energias para outras atividades, não é plenamente bem sucedida na tentativa de preservar as outras áreas de sua vida da influência do trabalho. Não há como escapar ilesa da

[15] Não há cartão de ponto, o funcionário pode fazer seu próprio horário de trabalho. O foco deixa de ser nas horas trabalhadas para se concentrar nas atividades realizadas.

vinculação a uma atividade profissional, que acaba invadindo assim seu tempo e estende seus tentáculos para as ouras áreas da sua vida.

Como já apontado anteriormente, esta é uma estratégia da organização. Aqui fica ainda mais evidente o campo ideológico em que esta opera. Novamente busca sinalizar que respeita a individualidade de seus funcionários e lhes dá liberdade para trabalhar e para decidir sobre seu horário de trabalho. Mas, na prática, o que se verifica é que estes acabam por trabalhar mais e por mais tempo.

Podemos pensar que estes trabalhadores utilizem aqui como mecanismo defensivo a incorporação do discurso da organização de que este é um ótimo lugar para se trabalhar, sai em revistas especializadas e dá liberdade de ação e oferece horário flexível. Ao reproduzir o discurso organizacional, defendem-se do sofrimento que se instalaria caso admitissem que não é nada disso que acontece. Isto acaba por beneficiar a própria organização, confirmando a posição de Dejours (1992), para quem o que é explorado pela organização não é o sofrimento em si mesmo, mas principalmente os mecanismos de defesa utilizados pelos trabalhadores contra este sofrimento.

Pergunto o que ela faz para conseguir lidar com os fatores de insatisfação no trabalho e ela responde: “Primeiro eu falo muito, falo, falo, falo, falo. Tem algumas pessoas de confiança que entendem o que a gente passa aqui”. Ela “desabafa” com estas pessoas e afirma que isto quase sempre resolve.

Para Herrmann (2001a) exerce-se uma função terapêutica nas relações interpessoais, sendo esta, portanto, uma dimensão essencial de cada encontro humano e das conversas simples entabuladas neste encontro. Cada encontro significativo possibilita o re-significado do sentido da história dos envolvidos neste processo. É através deste campo que Paula consegue manter-se no trabalho. Ao vivenciar situações desencadeadoras de sofrimento, pode dar-lhes um novo sentido através da conversa, onde devolve para fora tudo aquilo que lhe havia sido colocado pelo trabalho. Penso mesmo que é um movimento semelhante o que está operando no momento da nossa conversa, podendo assim esta entrevista exercer uma função terapêutica ao possibilitar que Paula nomeie seu sofrimento e fale sobre os aspectos

relacionados a ele, do que pode apreender então novos sentidos para o mesmo.

Pergunto então se a empresa tem conhecimento de suas insatisfações e ela responde que quando há situações recorrentes, “quando é uma insatisfação que eu vejo que volta, volta, volta”, ela procura tomar uma ação a este respeito, a qual é expressa pelo ato de sentar-se com o chefe e expor sua opinião.

A imagem que me vem é a de Paula lutando com todas as armas que dispõe para conseguir sair do ciclo alienante e alienador imposto pela organização do trabalho. Creio mesmo que ela é bem sucedida neste processo, pois mesmo sendo às vezes capturada, consegue ter uma percepção sobre os pontos de impacto e mantém-se ativa, prossegue com a luta e com o enfrentamento das situações.

Neste ponto da entrevista, vou lhe perguntar sobre o porque ela ainda pretende continuar nesta área por mais tempo, se já decidiu que quer sair. No entanto, começo a pergunta confirmando que ela se formou em 2004, ao que ela me corrige: “2000”. Dou uma risada meio desconcertada e completo: “Bom, 2004 é agora...”. Cometo um ato falho, penso em Paula como uma recém-formada, mas ela já está na estrada profissional há quatro anos. Este nem foi seu primeiro emprego... Por que isto acontece? Não sei.

Talvez eu pense em Paula como alguém frágil, que tenta se passar por forte e então associe isto à imagem de uma estudante que acaba de sair da faculdade e encontra-se meio perdida no seu encaminhamento profissional. Talvez esteja operando aí novamente o mecanismo de contratransferência e eu tenha ficado de alguma forma atônita pela força que ela pretende demonstrar, expressa pela segurança com que ela diz lidar com os aspectos do trabalho, e eu lhe comunicasse que não a vejo tão madura assim.

De qualquer forma, faço a pergunta, sobre os fatores que a levam a pensar em continuar na empresa por mais um tempo e ela responde que tem a sensação de que não realizou ainda tudo o que gostaria de ter implementado na empresa por causa das questões burocráticas e por causa das atividades operacionais que se vê obrigada a realizar. Paula parece se colocar no campo da vaidade, pois sente que

tem coisas a fazer para a empresa. É como se ela quisesse continuar lá para fazer um favor para a empresa, a boa ação de contribuir e ajudar a mesma. E, se não o fez até agora não foi por falha sua, mas por causa da burocracia, do trabalho não pensante, enfim, por culpa da própria empresa. Embora não diga isto, o que ouço é que ela ainda tem coisas a aprender lá, mas talvez não se permita admitir isto, e opta então por acreditar que ela tem coisas a ensinar.

Penso que ela parece realizar uma formação reativa, e que este parece ser um modo constante dela se colocar em relação às coisas que deseja mas que não assume, verbalizando justamente o seu contrário. “As formações reativas podem ser muito localizadas e se manifestarem por um comportamento peculiar, ou generalizadas até o ponto de constituírem traços de caráter mais ou menos integrados no conjunto da personalidade”. (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001, p. 200).

A última pergunta do roteiro é sobre se ela considera-se feliz, à qual ela responde afirmativamente. Diz que embora não esteja plenamente satisfeita, sente-se feliz. Pergunto se ela deseja acrescentar alguma coisa ou falar mais sobre algum ponto e ela diz que não. E emenda: “eu sou rápida demais, né?”.

Neste momento lembro que quero lhe fazer outra pergunta e questiono se ela já teve algum afastamento médico. Paula diz que não, e se explica dizendo que afastamento com atestado nunca teve, podem ter acontecido situações como as do dia anterior (no qual estava marcada inicialmente a entrevista) onde ela não sentiu-se bem e foi ao médico, não voltando no mesmo dia para o trabalho.

Ao ler esta parte da entrevista, fico com a impressão que eu sutilmente confrontei Paula, pois ela acaba de dizer que é muito rápida, ou seja, tem muita energia, e eu lhe pergunto algo que expõe que ela também tem fragilidades, que também adoece, que também faz com que ela não cumpra com todos os seus compromissos.

No momento da entrevista não tive este sentimento, mas, agora, ao final da análise desta, vou percebendo que fiquei incomodada com o jeito de Paula operar, o qual usei para nomear as palavras presunção, vaidade e onipotência.

No entanto, consigo perceber que esta é uma estratégia dela para conseguir sobreviver, para enfrentar a organização do trabalho. A palavra vaidade, característica sinônima de presunção que atribuí a ela, é definida no dicionário como “qualidade do que é vão, ilusório, instável ou pouco duradouro”.

Paula sinaliza assim ter uma visão muito positiva a seu respeito, mas isto se desvanece, também é ilusório, e ela demonstra o contrário, que precisa muito acreditar nisto para não sucumbir diante do mundo externo.

Este fenômeno é explicado pela Psicanálise sob a ótica da idealização, que para Freud é tão possível no domínio da libido objetal quanto da libido do ego. (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001).

Ao terminar a análise da entrevista com Paula, retomei a escala que ela havia preenchido. Ela dissera no começo da conversa que talvez iria dar informações diferentes daquelas que havia fornecido na escala, por estar agora no limite de seu cansaço. Sinalizou assim que na escala não havia evidenciado tantos aspectos negativos quanto agora iria fazer. Mas, foi justamente o contrário. Os itens com pontuação mais alta em sua escala foram os relacionados aos fatores de sofrimento, destacando-se as afirmações que seu trabalho lhe causa sofrimento e que ela tem receio de não corresponder às expectativas e de ser demitida ao cometer pequenos erros.

O que parece ter se confirmado então é que ela pode ter dificuldades para lidar com suas inseguranças e temores, motivo pelo qual tende a reforçar de forma extremada o contrário disto, ao procurar se mostrar segura e imune a estas questões durante a entrevista. Utiliza-se então maciçamente do mecanismo de negação[16], banindo para fora de suas experiências emocionais o medo e a insegurança.

[16] Tomada aqui tanto no sentido da recusa da percepção de um fato que se impõe ao mundo exterior, quanto de um indicador que assinala o momento em que uma idéia ou desejo inconsciente começam a ressurgir. Para mais informações, vide Laplanche e Pontalis, 2001.

4.3. O encontro dos encontros: dialogando com as duas entrevistas

Após terminar a análise das duas entrevistas, fiquei com a sensação de que estas foram muito diferentes entre si. Mas, não pude deixar, durante todo o processo de reflexão sobre ambas, de encontrar pontos comuns e de pensar em certos aspectos da vinculação da teoria com o material colhido que se encaixavam perfeitamente às duas entrevistadas.

Pude assim perceber que, embora elas utilizassem estratégias diferentes para lidar com o trabalho e vivenciassem de forma distinta o sofrimento e o prazer a ele associados, estava em operação o mesmo processo subjacente, ou seja, existia um campo comum que movia a relação trabalho, prazer e sofrimento, o qual opera não somente na relação das duas com este fenômeno, mas inclui também a mim e a todos os demais. Falo aqui do trabalho enquanto campo do real, movendo e criando o nosso próprio psiquismo, que opera assim dentro de certas regras e de um modo de funcionamento comum a todos os seres humanos. É como se eu fizesse a constatação, na prática, do que prega a Psicanálise, e, por conseguinte, a Teoria dos Campos.

De acordo com Freud (1974a), nosso aparelho psíquico desenvolve-se no esforço de explorarmos o mundo externo e é ele próprio parte constituinte do mundo. Este conceito está claramente em consonância com a Teoria dos Campos sobre a psique do real, no sentido de que é o real que constitui o psiquismo.

“É que a psique [...] não é de nossa fabricação pessoal, cria-se no real, desenvolve suas propriedades historicamente e é infundida no indivíduo por seu tempo e sua cultura, moldando-o ao estilo presente de pensar”. (HERRMANN, 1997a, p. 131). Em outras palavras, o real age dentro de nós e na nossa própria constituição, participando de todas as relações, e nos criando através de seus campos produtores.

Assim, embora ambas tenham a sensação de que não querem continuar a realizar o mesmo tipo de trabalho que vêm desenvolvendo, mantêm-se no emprego e continuam a desempenhá-lo, posto que um campo dominante na nossa sociedade

atual como ela está constituída é que após nos graduarmos devemos trabalhar.

Herrmann (1997a), aponta que dentre os diversos campos estabelecidos no âmbito social, algum pode prevalecer sobre os demais na determinação do sentido geral das relações dos grupos ou da própria sociedade como um todo. Este domínio de um campo sobre os demais se dá amparado em um determinado momento cultural do mundo em que vivemos.

Podemos perceber, como já explicitado nos capítulos um e dois, que o trabalho é um campo dominante em nossa época atual, sendo que a sociedade está organizada em função do mesmo. Daí ser esperado e louvado o fato de alguém trabalhar, mesmo que esteja sofrendo, para se manter na atividade profissional. Já quem não trabalha, tendo as condições para isto, pode ser percebido de uma forma altamente pejorativa.

Deste modo, tanto Ana, como Paula, mesmo estando insatisfeitas e explicitando claramente o desejo de deixar as atividades que realizam, não podem de fato desvincular-se destas. Pelo menos enquanto não tiverem outro trabalho em vista.

Por outro lado, há sempre que se considerar que não existe apenas sofrimento envolvido neste campo, havendo também ganhos para elas ao se manterem no mesmo. Falamos aqui do processo de sublimação, descrito como o responsável pela modificação tanto do objetivo quando do objeto da libido. “O que originalmente era um instinto sexual encontra satisfação em alguma realização que não é mais sexual, mas de uma valoração social ou ética superior”. (FREUD, 1974d, p. 309).

O processo de sublimação nos permite desviar nossa libido para o trabalho, e garante, portanto, a nossa própria adaptação social. Além disto, a sublimação também está relacionada à obtenção de prazer no trabalho, uma vez que possibilita a descarga pulsional e gera assim satisfação.

> A sublimação é um processo notável, que permite transformar sofrimento em prazer, a partir de algumas modalidades e pela inferência de mediações que opõe claramente o sofrimento e o masoquismo. A mediação necessária, neste caso preciso, é o trabalho. (DEJOURS, 2004c, p. 186).

Isto aparece de forma significativa no caso de Paula, que encontra no trabalho a oportunidade de apresentar e de representar sua competência e superioridade intelectual sob a alegação e que deseja contribuir com a empresa, de forma que suas pulsões instintuais possam assim ser canalizadas para um objetivo nobre e plenamente aceitável por ela.

Já com Ana o processo é diferente. Embora haja sofrimento, o trabalho lhe possibilita a construção de uma identidade, pois graduou-se há pouco tempo e ainda está buscando a construção de uma auto-imagem profissional. Dejours (2004c) aponta que a relação com o trabalho pode mesmo tornar-se a viga mestra da identidade e da saúde se a construção da identidade na esfera erótica e afetiva não está bem estabelecida. Ana evidencia que tem sua vida no momento completamente direcionada para o trabalho, portanto pode estar tendo dificuldades em lidar com os demais aspectos da mesma. O trabalho assume então grande importância para ela, e lhe permite construir sua identidade e sustentar sua auto-estima, como quando ela afirma ser muito observadora.

Para Dejours (2004d), a noção de identidade designa o próprio arcabouço da saúde mental, sendo que uma das maiores ameaças sobre a mesma é a da alienação. Este autor sinaliza então três formas de alienação possíveis na relação com o trabalho: mental (quando o sujeito está simultaneamente isolado do real e do outro), social (quando há o isolamento do reconhecimento na relação do sofrimento vivenciado pelo sujeito em seu trabalho) e cultural (expressa quando o real está isolado da relação do ego com o Outro).

Embora o trabalho possa se constituir para Ana como um viabilizador da constituição de sua identidade profissional, também a ameaça sob o ponto de vista da alienação social, a qual ocorre “quando o sujeito mantém uma relação de verdade com o real, sem, contudo, obter qualquer reconhecimento por parte do outro. É, assim, condenado à solidão”. (DEJOURS, 2004d, p. 2).

O não reconhecimento, no caso de Ana, aparenta se dar pela não eleição de alguém com quem ela possa dialogar a respeito de suas vivências relativas ao trabalho. Diferente de Paula, Ana não se refere à relação com os colegas, com a

chefia, amigos, família ou quem quer que seja, de uma forma significativa. Também não comunica à empresa suas insatisfações e não é notada por esta enquanto portadora de sofrimento. Então, é como se o meio social não participassem do seu reconhecimento enquanto trabalhadora, muito menos do seu sofrimento enquanto tal.

Já no caso de Paula, a meu ver o risco maior é o da alienação cultural, a qual se estabelece quando o conhecimento entre o ego e o outro se estabelece em detrimento do vínculo que estes mantêm com o real. “O reconhecimento faz-se, então na ilusão, ou mesmo num delírio coletivo”. (DEJOURS, 2004d, p. 208).

Isto seria verdadeiro ao pensarmos que tanto Paula quanto seus colegas de trabalho parecem compartilhar a ilusão de que a empresa lhes oferece autonomia, liberdade e lhes deixa livre para escolher o horário para trabalhar, o que não se dá de fato. Pode também ser evidenciado este risco pelo próprio estabelecimento de uma auto-imagem idealizada por Paula, a qual parece não ter vinculações com a realidade, embora seja constituída e utilizada por ela nas relações com as pessoas à sua volta.

Embora ambas utilizem-se de defesas, entendidas como mecanismos necessários para a preservação da saúde psíquica e física, o fazem através de diferentes mecanismos. Ana utiliza a identificação com o trabalho, reproduzindo inclusive o ciclo repetitivo deste, como meio para se sustentar lá, enquanto Paula parece investir em si própria a energia que destinaria ao mesmo.

Os mecanismos de defesa são tentativas de se posicionar frente à organização do trabalho, que age de forma a anular o comportamento livre, descrito por Dejours (1992) como um padrão comportamental que contém uma tentativa de transformar a realidade circundante. Como elas não podem transformar a realidade do trabalho, buscam outras formas de lidar com a mesma, cada uma a seu modo.

Retomando os indicadores de prazer e de sofrimento no trabalho, apresentados no referencial teórico e definidos na metodologia como os guias para análise dos dados, podemos vê-los emergindo do discurso das duas entrevistadas.

Lembramos que estes indicadores são a valorização e o reconhecimento, no pólo do prazer, e o desgosto e a insegurança no pólo do sofrimento.

Sendo o fator valorização descrito como referente ao sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo, este parece presente na relação de Ana com seu trabalho, quando expressa valorizar a atividade que executa, e ao acreditar que ela é significativo para a empresa, a qual não poderia funcionar adequadamente se ela não contratasse os funcionários para a mesma.

O aspecto de reconhecimento, enquanto sentimento de ser admirado e destacado como importante naquilo que executa, não aparece. Ao ser colocada o tema do reconhecimento na entrevista, Ana refere-se apenas ao reconhecimento material pelo trabalho efetuado, o salário, e assume estar insatisfeita com o mesmo. Deduzimos, portanto, ao analisar os dois fatores indicativos de prazer, que este é vivenciado por Ana, mesmo que em uma baixa proporção.

Já os indicadores de sofrimento são mais fortemente evidenciados na sua fala. O desgosto, enquanto sentimento e desânimo e apatia em relação ao trabalho é colocado diversas vezes, quando ela se refere ao caráter repetitivo e monótono da atividade que desempenha, o que por sua vez acaba por contaminar as outras esferas de sua vida, que torna-se também sem cor, pautada pela rotina e pelo fastio.

Quanto à insegurança, que refere-se ao sentimento de temor de não conseguir satisfazer às imposições organizacionais, também está presente na entrevista com Ana. Talvez até o fato dela não possuir outras atividades fora do trabalho possa evidenciar isto, pois não busca assim outras fontes de motivação que poderiam rivalizar com o trabalho e talvez diminuir a sua concentração no mesmo. Além disto, não consegue comunicar suas insatisfações para a empresa, que não tem conhecimento do que acontece com ela. Pode temer expressar seu desagrado e não ser acolhida, ou pior, ser até mesmo punida.

Com relação à manifestação destes indicadores na fala de Paula, vemos que o fator valorização está evidenciado pelo fato de que ela possui em alta consideração a atividade que realiza. Talvez faça até mesmo uma super-valorização da mesma,

para ajustar melhor a imagem que tem de si como profissional ao que de fato realiza no trabalho. Ao tratar do fator reconhecimento, no entanto, ela parece reproduzir a mesma atitude que Ana, referindo-se apenas ao aspecto financeiro, com o qual não está satisfeita. Mas, podemos apreender de seu discurso que ela acredita ser vista pelo meio à sua volta também de forma positiva, já que ela não admite em momento algum que não seja isto que possa acontecer. É como se o reconhecimento externo fosse algo que não precisasse ser expresso, pois ela já tem este registro pronto e funcionando dentro de si.

Quanto ao item desgosto, Paula demonstra vivenciá-lo por conta do adormecimento intelectual que parece vivenciar no trabalho, o qual é assim limitador de suas potencialidades. Exprime também um descontentamento com a empresa em que trabalha, por lhe destinar uma chefia fraca e colegas incompetentes. Externaliza esta insatisfação com amigos e expõe isto para a própria empresa, revelando uma negação da insegurança, como se esta não a atingisse, pois pretende mostrar-se suficientemente autoconfiante para não sentir-se ameaçada por qualquer ação penalizadora da organização. No entanto isto parece não ser verdadeiro, como se suspeita a partir de suas respostas à escala, sendo que sua percepção da avaliação pelo meio pode ser tão persecutória que Paula utiliza-se de um controle onipotente do objeto ao negar isto.

O ponto comum que para mim fica mais forte em relação às duas entrevistas é o do pouco espaço para que elas utilizem sua capacidade criadora e desenvolvam suas potencialidades. Ana parece condenada a realizar apenas contratações e Paula não tem muitas oportunidades de desenvolver o que ela chama de trabalho pensante.

Dejours (1994) aponta que o sofrimento pode ser transformado em criatividade, e quando isto ocorre aumenta-se a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática. Ambas entrevistadas parecem não conseguir realizar com muita freqüência esta operação. De acordo com o autor, quando as situações geradas pelo trabalho não possibilitam esta transformação, abre-se o risco da fragilização somática e psíquica. Entretanto, a meu ver, as duas conseguem utilizar satisfatoriamente suas defesas para evitar a instalação de um processo patológico.

Embora os indícios de sofrimento apareçam mais evidenciados em Ana, tanto uma como a outra fornecem sinais de estarem capturadas pelo círculo alienante do trabalho: sofrimento → defesa → alienação. Mas, além de serem bem sucedidas em suas defesas, consigo percebê-las com alto potencial para sair desta situação, podendo mudar a forma de lidar com o trabalho e não se deixarem invadir tanto por este.

Para Herrmann (1999), o neurótico especializa-se em um certo padrão de funcionamento, enquanto a normalidade é feita de variados conflitos, fixações parciais e pequenos sintomas dispersos. Para mim, tanto Ana quanto Paula encontram-se neste segundo grupo, ou seja, não estão condenadas à repetição infindável da situação que vivenciam agora. Ana tem condições de romper o campo do aprisionamento psíquico temporário em que se encontra. Talvez não agora, de imediato, mas tem uma estrutura psíquica que lhe possibilita isto. Paula pode também romper o campo da onipotência e passar a lidar de uma forma mais real com o meio e consigo mesma.

Um dos caminhos possíveis para isto é viabilizado pela experiência de análise. Mas, há outros inúmeros disponíveis, pois como apontado anteriormente por Fábio Herrmann, a função terapêutica está dada em qualquer relação que se estabeleça. Neste sentido, ouso até imaginar que a própria situação da entrevista pode ter funcionado como um motor para reflexão e semente para uma reestruturação no campo das entrevistadas sobre sua relação com o trabalho. Lembro ainda que coloquei-me à disposição das mesmas para uma devolutiva, caso estas assim desejassem.

Não há como eu identificar que mudanças possíveis elas podem ter vivenciado por conta deste processo. No entanto, posso fazê-lo em relação a mim, e o que percebo, de mais imediato, é a mudança na minha forma de enxergar os impactos do trabalho sobre o psiquismo dos trabalhadores, em especial daqueles que, como eu, são psicólogos. Se antes eu não conseguia enxergar que há prazer junto com o sofrimento, agora percebo que esta é uma relação não somente dialética, mas também necessária, pois se não existisse o sofrimento no trabalho, talvez não criássemos mais nada com nossa atividade produtiva.

5. Conclusão, ou a abertura de novos campos

"... e o fim de nossa viagem
será chegar ao lugar de onde partimos.
E conhecê-lo então pela primeira vez."
(T. S. Eliot)

Findo o trabalho de pesquisa e de análise das entrevistas, não cessam as discussões possíveis sobre o fenômeno do sofrimento psíquico ladeando o trabalho dos psicólogos que atuam na área organizacional.

Estes profissionais, ao serem contratados por uma empresa para prestação de seus serviços, tornam-se assalariados e portanto igualam-se a todos os demais trabalhadores da empresa, estando submetidos assim aos mesmos riscos, jogos de poder e condicionamento ao comportamento produtivo.

Claro está que, mesmo que este profissional atuasse em qualquer uma das outras áreas possíveis de intervenção da psicologia, o simples fato de estar trabalhando já o coloca dentro do campo dominante em nossos dias, conforme já apontado, que é o do trabalho e das relações estabelecidas entre este e os sujeitos e com a própria constituição da sociedade em geral.

Contudo, ao se colocar como um empregado no setor privado, o psicólogo insere-se em um campo específico que é o da exploração de sua força de trabalho mediante um investimento alto de suas horas diárias e de sua energia e dedicação, versus uma remuneração que, embora possa seduzir os recém-formados em um primeiro momento, mostra-se totalmente dentro dos parâmetros da mais valia.

Assim, o psicólogo que trabalha na área organizacional, vê-se confrontado com a mesma realidade dos demais trabalhadores que ali se encontram e que são recrutados, selecionados, contratados e treinados por ele.

Isto por si só pode se constituir como uma fonte de angústia, posto que este profissional lida diariamente com pessoas, com as insatisfações destas pessoas e com os problemas reportados pela organização às pessoas, enquanto ele próprio

está inserido na mesma teia de problemas e insatisfações, nem sempre tendo sido preparado para lidar com esta realidade.

Embora atualmente a área organizacional tenha sido muito difundida e seja uma das que mais oferece a oportunidade de trabalho para aqueles que estão saindo do curso de graduação, esta não tem recebido a mesma atenção na maioria dos cursos de Psicologia. Disto resulta que ainda hoje muitos dos recém-psicólogos contam com uma formação mais voltada ao atendimento clínico (e este muito fortemente de consultório) ou à atuação na área escolar.

Este fato que se dá nas faculdades e universidades, reproduz-se também na sociedade em geral, que ainda não assimilou completamente o “psicólogo organizacional” e teima em perguntar a estes profissionais se estes também atendem terapeuticamente.

Ocorre então que o psicólogo termina a graduação, com uma mentalidade essencialmente clínica, e põe-se à busca de um trabalho ligado à Psicologia, qualquer que seja este. E, muitas vezes, acaba indo para a área organizacional, sem que isto se constitua como uma escolha profissional clara e consciente.

Ao ingressar no mundo do trabalho organizacional, depara-se com o fato de ter que lidar com duas demandas totalmente contrárias: a dos trabalhadores e a da empresa. Na graduação o psicólogo é preparado para lidar com pessoas e para voltar suas atenções e cuidados para as mesmas, buscando intervir para que estas se posicionem frente ao mundo e a si mesmas como adaptadas e saudáveis. Chega assim à organização, esperando talvez colocar o que aprendeu em prática, mas, depara-se com o fato de que é um empregado a serviço da empresa e, portanto, deve atender aos interesses desta.

Nesta situação, o psicólogo pode vivenciar um conflito interno entre seus valores e convicções pessoais e profissionais, do que resultam novas angústias e assim sofrimento. Este pode ser potencializado se ele se vê em uma situação onde deve auxiliar a disseminar dentro da organização práticas ou idéias com as quais particularmente não concorda ou até mesmo diverge pessoalmente.

Muitos parecem não viver este conflito, seja por não lidarem com o mesmo, negando-o ou simplesmente ignorando tudo isto e entregando-se ao exercício da obediência. Passam assim a atuar como instrumento da organização para o direcionamento e doutrinamento dos demais trabalhadores da empresa.

Por outro lado, o profissional de Psicologia que começa a trabalhar na área organizacional espera poder colocar em prática os conhecimentos adquiridos durante os cinco anos de graduação, mas depara-se com uma realidade bem diferente, onde suas atividades muitas vezes têm um caráter de execução de processos e estão mais voltadas para os princípios e práticas da Administração de Empresas. Este ponto parece ser vivido como uma fonte significativa de insatisfação, podendo converter-se em vivências de sofrimento.

Um outro ponto associado a este é a grande limitação em sua possibilidade de pensar, pois deixa de refletir sobre os fenômenos e processo psíquicos e humanos, para concentrar-se nos mesmos aspectos da relação das pessoas com seu trabalho, ou seja, para executar atividades já programadas e desenhadas de recrutamento, treinamento, etc.

Perde também a oportunidade de desenvolver seu potencial criativo, ao realizar apenas as tarefas determinadas pela organização.

Perdem ainda em seu trabalho a característica de liberdade e autonomia de pensamento e de utilização do próprio tempo, que é característica do profissional liberal, categoria esta que sempre esteve associada ao exercício da Psicologia. Assim, o psicólogo que atua na empresa deve submeter-se à carga horária estipulada pelo contrato de trabalho com esta, a qual no cotidiano de trabalho mostra-se sempre superior ao firmado. Como consequência, perde em qualidade de vida e tem que abrir mão de atividades demandadas pelas outras áreas de sua vida, como a familiar e social.

Em face à tendência atual de crescimento acelerado das empresas, como se nota pela grande quantidade de fusões, aquisições e expansões realizadas por estas, o psicólogo também é inserido em uma linha de produção invisível, já que

realiza serviços e não produtos, onde passa a executar apenas uma parte do processo, realizando assim tarefas de cunho repetitivo e monótono, geradoras por si só de sofrimento.

Todavia, estes psicólogos também vêm-se confrontados com a necessidade de permanecerem no campo do trabalho, e por isto precisam conseguir lidar com estas questões para que possam continuar adaptados ao sistema vigente. São inseridos deste modo no campo da competência, ou seja, devem ser bons o suficiente para fazer o seu trabalho e conseguirem se manter no cargo que ocupam, o que se constitui como uma pressão, uma cobrança tanto interna quanto externa de que seja um bom profissional. Vê-se então diante da insegurança e do temor constante de não atender às expectativas e ser colocado à margem deste sistema através de uma demissão, a qual é sentida como um golpe profundo na auto-estima do indivíduo.

Isto quando não há também uma cobrança para que progridam na carreira dentro da empresa, assumindo cargos de gestão e novas responsabilidades profissionais, que fazem apenas intensificar as dores que já vivencia.

Portanto, podem ser apontados como fatores relacionados ao sofrimento psíquico de psicólogos que atuam no contexto organizacional:

- Os psicólogos que atuam em empresa estão submetidos à mesma organização do trabalho que afeta e adoece os demais trabalhadores.
- Estes profissionais não são adequadamente preparados e muitas vezes não fazem uma opção consciente por atuar nesta área.
- Podem vivenciar conflitos internos entre atender às necessidades das pessoas e os interesses empresariais.
- Podem experienciar conflitos internos em relação aos seus valores e ideais políticos, profissionais e pessoais e as práticas as quais deve realizar.
- Muitas vezes o trabalho que estes profissionais desenvolvem dentro do ambiente organizacional está mais voltado a atividades de cunho operacional e administrativo.

- Realizam atividades que não lhes possibilitam pensar, refletir e investigar, características profundamente relacionadas à constituição e ao exercício da Psicologia.
- Têm reduzidas as possibilidades para desenvolverem seu potencial criativo.
- Têm cerceadas sua liberdade e autonomia de pensamento e de utilização do seu tempo produtivo, também fora do ambiente empresarial.
- São submetidos a tarefas fragmentadas e descontextualizadas, deixando de ter uma visão do todo.
- Vivenciam o risco da demissão e do desemprego, caso não consigam mostrar-se competentes para lidar com todas estas questões.
- São cobrados pelo sistema social a manterem-se ativos profissionalmente, e muitas vezes pressionados a assumirem novas tarefas e funções, com vistas ao desenvolvimento de “carreira”.

Listados desta forma estes aspectos, pode-se ficar com a impressão de que os psicólogos não devem tomar como área de atuação o ambiente organizacional. Não é isto que se pretende, mas somente identificar os principais pontos relacionados ao sofrimento psíquico destes profissionais, uma vez que o objetivo principal desta pesquisa foi colocado como a busca do entendimento sobre as estratégias utilizadas pelos psicólogos organizacionais em sofrimento psíquico para lidarem com esta situação e conseguirem se manter no exercício do seu trabalho. Portanto, faz-se necessária uma compreensão do sofrimento experienciado por estes, para que assim seja possível um entendimento sobre como tais profissionais lidam com o mesmo.

Como trata-se de uma pesquisa qualitativa, não se pretende aqui fazer generalizações a este respeito, uma vez que os resultados encontrados dizem respeito apenas às duas psicólogas entrevistadas. No entanto, estas informações podem servir para o fomento de novas pesquisas em relação a este tema.

Sendo assim, percebe-se que as psicólogas entrevistadas utilizam-se tanto de defesas relacionadas à forma como lidam com o trabalho, apontadas principalmente pela Psicodinâmica do Trabalho, quanto empregam mecanismos de defesa do ego, no sentido e forma propostos pela Psicanálise, como meios viabilizadores de que

consigam lidar com o sofrimento e manter-se no trabalho. Somam-se a estas estratégias também as vivências de prazer, que fazem-se presentes, mesmo que em menor grau, nas atividades desempenhadas por estas profissionais, e portanto, também funcionam como recursos de sustentação da relação destas psicólogas com seu trabalho no contexto organizacional.

As defesas relacionadas à forma como lidam com o trabalho e os demais aspectos decorrentes deste, podem ser apontadas essencialmente como: os comportamentos de incorporação e repetição das características de operação e funcionamento da organização, direcionamento do potencial produtivo quase que exclusivamente para o trabalho, a depreciação e denúncia dos colegas de trabalho, o não envolvimento com a atividade, a degradação da imagem da organização, o desafio às normas e cadências, a negação do sofrimento vivenciado aparentemente como normal, a desconfiança e o silêncio.

Com relação aos mecanismos de defesa do ego utilizados, podem ser apontados: a sublimação, negação, formação reativa, idealização, introjeção, projeção, clivagem do objeto e controle onipotente do objeto.

Tendo sido atingido o objetivo geral deste estudo, passamos a tratar dos objetivos específicos, sendo que o primeiro neste sentido visou descobrir se é freqüente que psicólogos organizacionais estejam trabalhando em sofrimento psíquico. O que se pode perceber dentre os psicólogos que responderam ao instrumento de identificação do prazer e sofrimento no trabalho, é que a grande maioria tendia a expressar mais vivências de prazer do que de sofrimento.

Este fato, se tomado isoladamente, pode fornecer uma compreensão superficial da questão proposta. Há que se considerar que esta pode não ser a realidade vivenciada de fato por estes profissionais, o que apenas poderia ser verificado através da entrevista, posto que no momento mesmo do preenchimento da escala podiam estar operando os referidos mecanismos de defesa, em especial o fenômeno da negação.

O segundo objetivo específico foi definido como o desvendamento das razões que levaram estes profissionais a atuar na área organizacional, podendo ser apontado tanto o acaso, na forma de uma oportunidade surgida, quanto a escolha de uma área que a princípio parecia se identificar com as expectativas profissionais.

Já em relação aos motivos que levam estes profissionais a manterem-se na área atual, terceiro objetivo específico da pesquisa, o que ficou evidenciado é que o próprio esforço adaptativo realizado pelos mesmos para se conformarem a esta realidade faz com que estes tendam a permanecer na mesma, podendo ser um tanto difícil se desligar do intercruzamento de forças externas e internas a que estão submetidos.

Finalmente, ao se questionar sobre se estes sujeitos têm consciência de seu sofrimento, a resposta encontrada demonstra ser negativa. As profissionais pesquisadas não evidenciaram ter clareza a este respeito, o que pode novamente ser explicado pelas próprias defesas que necessitam erigir pra lidar com este sofrimento, que, se nomeado, faz romper um campo estruturado, desorganizando o modo de funcionamento e o equilíbrio que conseguiram atingir para suportar a situação a que estão submetidas.

Findo o presente estudo, a principal conclusão a que se pode chegar é que o trabalho enquanto campo do real atua profundamente na constituição da nossa psique e das nossas relações com o mundo, sendo determinante neste sentido. O mesmo é viabilizador de experiências tanto de prazer quanto de sofrimento, as quais podem ser vivenciadas de formas diferentes, embora esteja operando quase sempre o mesmo mecanismo subjacente.

Sendo os dois pólos, sofrimento e prazer, associados ao trabalho, não há como se pensar na possibilidade de que este prescinda de um dos dois, de forma que, o que é necessário é que se possa promover situações em que os profissionais possam experienciar um relativo equilíbrio entre estes aspectos, e possam principalmente encontrar espaço para que expressem seu potencial criativo e utilizem-se então do sofrimento como motor criador e de realização.

Isto é possível e necessário, pois, o trabalho que nos cria também é criado por nós e precisamos aprender a desenvolver novas formas de lidar com o mesmo, com o intuito de nos mantermos cada vez mais no campo da saúde. Isto é urgente e necessário enquanto configuramos o devir de uma nova realidade de trabalho, que com toda certeza irá impactar de formas novas e diferentes as gerações futuras.

Referências Bibliográficas

ABREU, K. L. et al. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da Psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*. Brasília, v. 22, n. 2, p. 22-29, 2002.

ALBORNOZ, S. *O que é Trabalho*. São Paulo: Brasiliense, 1986.

ALMEIDA, N. D. V. Contemporaneidade x Trânsito: reflexão psicossocial do trabalho dos motoristas de coletivo urbano. *Psicologia: Ciência e Profissão*. Brasília, v. 22, n. 3, p. 62-69, 2002.

ALTHUSSER, L. *Aparelhos ideológicos de Estado*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1985.

AMADOR, F. S. et al. Por um programa preventivo em saúde mental do trabalhador na Brigada Militar. *Psicologia: Ciência e Profissão*. Brasília, v. 22, n. 3, p. 54-61, 2002.

BION, W. Uma teoria sobre o pensar. In: *Estudos Psicanalíticos Revisados*. Rio de Janeiro: Imago, 1994.

BLEGER, J. *Temas de Psicologia: Entrevista e Grupos*. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

BOCK, A.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T**.** *Psicologias: uma introdução ao estudo de Psicologia*. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

BRANT, L. C.; DIAS, E. C. Trabalho e sofrimento em gestores de uma empresa pública em reestruturação. *Cadernos de Saúde Pública*. Rio de Janeiro, v.20, n.4, p. 942-949, 2004.

BRESCIANI, P. L. Mesa redonda – Reestruturação produtiva: o que há de novo para a psicologia no mundo do trabalho. Panorama da reestruturação produtiva. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. São Paulo, v. 2, n. 1, p. 30-44, dez, 1999.

CABISTANI, R. M. O. A psicanálise na escuta do sujeito estressado. In: MERLO, A. C. (org.) *O Valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo*. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

CALVINO, I. *Palomar*. 3. reimp. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

CASTRO, F. A problemática da definição de psíquico nos estudos de Wanderley Codo e colaboradores sobre o sofrimento psíquico e trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. Florianópolis, v. 3, n. 1, p. 111-134, 2003.

CODO, W. *O que é alienação*. São Paulo: Brasiliense, 1992.

_____. Saúde Mental & Trabalho: uma revisão sobre o método. *Psicologia & Sociedade*. São Paulo, v. 11, n. 2, p. 80-96, 1999.

CUNHA, C. B. S. Trabalho docente e sofrimento psíquico. *Barbarói*. Santa Cruz do Sul, n. 14, p. 91-100, 2001.

DANTAS JR. A. A psicanálise e as novas formas de experiência humana determinadas pela globalização. *Revista Brasileira de Psicanálise*. São Paulo, v. 36, n. 1, p. 67-69, 2002.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J-F. (coord.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1993. v. 1.

_____. *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Tradução e coordenação de Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. *A banalização da injustiça social*. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

_____. Addendum – Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR (orgs.). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*.Tradução de Franck Soudant, Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar. Rio de janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004a.

_____. A metodologia em psicopatologia do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR (orgs.). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*.Tradução de Franck Soudant, Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar. Rio de janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004b.

_____. Para uma clínica da mediação entre psicanálise e política: A Psicodinâmica do Trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR (orgs.). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*.Tradução de Franck Soudant, Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar. Rio de janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004c.

_____. Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR (orgs.). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*.Tradução de Franck Soudant, Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar. Rio de janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004d.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em Psicopatologia do Trabalho. In: DEJOURS, C. *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Tradução e coordenação de Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 1994.

_____.Desejo ou motivação? A interrogação psicanalítica sobre o trabalho. In: DEJOURS, C. *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Tradução e coordenação de Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 1994.

DURAND, M. A Loucura e a saúde: configurações do vínculo no trabalho. In: _____. *Doença ocupacional: psicanálise e relações de trabalho*. São Paulo: Escuta, 2000.

ENGELS. F. O papel do trabalho na transformação do macaco em homem. In: _____. *Conseqüências da Evolução do Homem*. Porto: Edições Rés LTDA, 1975. (Cadernos de Teoria e Conhecimento n. 8).

FERNANDES, J. D. et al. Saúde Mental e trabalho feminino: imagens e representações de enfermeiras. *Revista Latino-Americana de enfermagem*. Ribeirão Preto, v. 10, n. 2, p. 199-206, 2002.

FERNANDES, S. R. P.; DI PACE, D. M. T.; PASSOS, M. F. D. Organização e condições de trabalho em Telemarketing: repercussões na saúde psíquica dos trabalhadores. In: JACQUES, M. G; CODO, W. (orgs.). *Saúde Mental e Trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes, 2002.

FERREIRA, A. B. de H. *Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa*. São Paulo: Nova Fronteira, 1994/1995.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Estudos de Psicologia*. Natal, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001.

FIGUEIREDO, L. C. *Psicanálise: elementos para a clínica contemporânea*. São Paulo: Escuta, 2003.

FOUCAULT, M. *A ordem do discurso*. 9ª ed. São Paulo: Loyola, 2003.

FREUD, S. O futuro de uma ilusão. In: *Obras Psicológicas Completas*. Rio de Janeiro: Imago, 1974a. v. 21.

_____. O mal-estar na civilização. In: *Obras Psicológicas Completas*. Rio de Janeiro: Imago, 1974b. v. 21.

_____. O 'Estranho'. In: *Obras Psicológicas Completas*. Rio de Janeiro: Imago, 1974c. v. 17.

_____. Dois Verbetes de Enciclopédia. In: *Obras Psicológicas Completas*. Rio de Janeiro: Imago, 1974d. v. 18.

GEVERTZ, S. Um olhar psicanalítico à sociedade contemporânea. *Revista Brasileira de Psicanálise*. São Paulo, v. 36, n. 2, p. 263-276, 2002.

GRISCI, C. L. I. Tempos modernos, tempos mutantes: produção de subjetividade na reestruturação do trabalho bancário. *Psicologia & Sociedade*. São Paulo, v. 13, n. 1, p. 75-92, 2001.

GUATTARI, F. *As três ecologias*. 12ª ed. Campinas: Papirus, 2001.

GUI, R. T. Prazer e sofrimento no trabalho: representações sociais de profissionais de recursos humanos. *Psicologia: Ciência e Profissão*. Brasília, v. 22, n. 4, p. 86-93, 2002.

HERRMANN, F. O Mundo em que vivemos. In: *Psicanálise do Cotidiano*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997a.

_____. Investigação Psicanalítica. *Jornal de Psicanálise*. São Paulo, v. 30, n. 55/56, p. 7-18, 1997b.

_____. *O que é Psicanálise – para iniciantes ou não...* São Paulo: Psique, 1999.

_____. *O divã a passeio: à procura da psicanálise onde não parece estar.* São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001a.

_____. *Introdução à Teoria dos Campos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001b.

_____. Clínica Extensa. *Conferência de Abertura do Terceiro Encontro Psicanalítico da Teoria dos Campos*. São Paulo, ago 2003.

HOEFEL, M. G. et al. Alterações cognitivas em trabalhadores de uma empresa de processamento de dados. *Revista de Saúde Pública*. São Paulo, v.26, n.1, p.21-26, 1992.

JARDIM, S. R.; PERECMANIS, L.; SILVA FILHO, J. F. Processo de trabalho e sofrimento psíquico: o caso dos pilotos do Metrô do Rio de Janeiro – I e II. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*. Rio de Janeiro, v. 45, ns. 5 e 6, p. 265-284 e 323-333, 1996.

JACQUES, M. G. C. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. *Psicologia & Sociedade*. São Paulo, v. 15, n. 1, p. 97-116, 2003.

KAËS, R. *A Instituição e as instituições: estudos psicanalíticos*. Tradução de Joaquim Pereira Neto. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1991.

KILIMNIK, Z. M. Trabalhar em tempos de “Fim dos empregos”: mudanças na trajetória de carreira de profissionais de Recursos Humanos. *Psicologia: Ciência e Profissão*. Brasília, v. 18, n. 2, p. 34-45, 1998.

LA BOÉTIE, E. *Discurso da Servidão Voluntária*. Tradução de Laymert Gracia dos Santos. São Paulo: Brasiliense, 1999.

LANCMAN, S.; SZNELWAR (orgs.). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*.Tradução de Franck Soudant, Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar. Rio de janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004.

LAPLANCHE, J.; PONTALIS, J. B. *Vocabulário da Psicanálise*. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

LE BRETON, D. A síndrome de Frankstein. In: SANT'ANNA. D. B. (org.). *Políticas do Corpo: elementos para uma história das práticas corporais*. São Paulo: Estação Liberdade, 1995.

LEMOS, J. C.; CRUZ, R. M.; BOTOME, S. P. Sofrimento psíquico e trabalho de profissionais de enfermagem. *Estudos de Psicologia*. Natal, v.7, no.2, p.407-409, 2002.

LIMA, M. E. A. A pesquisa em saúde mental e trabalho. In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J. J.; CODO, W. (orgs.). *Trabalho, Organizações e Cultura*. São Paulo: Yangraf Gráfica e Editores, 1996.

_____. A Psicopatologia do Trabalho: origens e desenvolvimentos recentes na França. *Psicologia Ciência e Profissão*. Brasília, v. 18, n. 2, p. 10-15, 1998.

_____. Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho. In: JACQUES, M. G.; CODO, W. (orgs.). *Saúde Mental e Trabalho: Leituras*. Petrópolis: Vozes, 2002.

LUNARDI FILHO, W. D.; MAZZILLI, C. O processo de trabalho na área de enfermagem: uma abordagem psicanalítica. *Revista de Administração*. São Paulo, v. 31, n. 3, p. 63-71, 1996.

MANCEBO, D. Modernidade e Produção de Subjetividades. *Psicologia: Ciência e Profissão*. Brasília, v. 22, n. 1, p. 100-111, 2002.

MARCUSE, H. *Cultura e Psicanálise*. São Paulo: Paz e Terra, 2001. (Coleção Leitura).

MENDES, A. M. B. Aspectos Psicodinâmicos da Relação Homem-Trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia Ciência e Profissão*. Brasília, n. 1, 2 e 3, p. 34-38, 1995.

_____. Comportamento defensivo: uma estratégia para suportar o sofrimento no trabalho. *Revista de Psicologia*. Brasília, v. 13, n. 1/2, v. 14, n. 1/2, p. 27-37, 1995/1996.

_____. *Validação de uma escala de indicadores de prazer-sofrimento no trabalho*. Brasília: Universidade de Brasília, 2002. 25 p. Apostila.

MERLO, A. R. C.; JACQUES, M. G. C.; HOEFEL, M. G. L. Trabalho de grupo com portadores de LER/DORT: relato de experiência. *Psicologia Reflexão e Crítica.* Porto Alegre, v.14, n.1, p.253-258, 2001.

MERLO, A. R. C.; BARBARINI, N. Reestruturação produtiva no setor bancário brasileiro e sofrimento dos caixas executivos: um estudo de caso. *Psicologia & Sociedade*. São Paulo, v. 14, n. 1, p. 103-122, 2002.

MERLO, A. R. C. et al. O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos. *Psicologia & Sociedade*. São Paulo, v. 15, n. 1, p. 117-136, 2003.

MINERBO, M. O método psicanalítico em Freud. *Revista Brasileira de Psicanálise*. São Paulo, v. 37, n. 2/3, p. 271-278, 2003.

MORRONE, C. F. *"Só para não ficar desempregado". Resignificando o sofrimento psíquico no trabalho: estudo com trabalhadores em atividades informais*. 2001. 129 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2001.

PEREZ, A. M. Los significados sociales en torno al trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicologia*. El Mundo del Trabajo, Bogota, v. 28, n. 1, p. 13-30, 1996.

PEREIRA, A. M. T. B. (org). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

PEREIRA, J. C. R. *Análise de Dados Qualitativos: Estratégias Metodológicas para as Ciências da Saúde, Humanas e Sociais*. 3. ed. 1. reimpr. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004.

PRÓCHNO, C. C. S. C. *Corpo do Ator: metamorfoses, simulacros*. São Paulo: FAPESP: Annablume, 1999.

REY, G. *Pesquisa Qualitativa em Psicologia: caminhos e desafios*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

REZENDE, A. M. A investigação em Psicanálise: Exegese, Hermenêutica e Interpretação. In: SILVA, M. E. L. *Investigação e Psicanálise*. Campinas: Papirus, 1993.

SELIGMANN-SILVA, E. Da Psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho: marcos de um percurso. In: DEJOURS, C. *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Tradução e coordenação de Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 1994.

SENNETT, R. *Carne e Pedra*. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SHIMIZU, H. E.; CIAMPONE, M. H. T. Sofrimento e prazer no trabalho vivenciado pelas enfermeiras que trabalham em unidades de terapia intensiva em um hospital escola. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. São Paulo, v. 33, n. 1, p. 4-25, 1999.

SILVA, M. E. L. Uma aventura: a tese psicanalítica. (Entrevista com Fábio Herrmann). In: _____. *Investigação e Psicanálise*. Campinas: Papirus, 1993.

TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J. J.; CODO, W. (orgs.). *Trabalho, Organizações e Cultura*. São Paulo: Yangraf Gráfica e Editores, 1996.

THIOLLENT, M. *Crítica metodológica, investigação social e enquete operária*. 3ª ed. São Paulo: Editora Polis, 1982.

TURATO, E. R. *Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa: construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas de saúde e humanas*. Petrópolis: Vozes, 2003.

UCHIDA, S. Trabalho informatizado e sofrimento psíquico. *Psicologia USP*. São Paulo, v. 9, n. 2, p. 281-288, 1998.

VERONESE, M. V. A noite escura e bela: um estudo sobre o trabalho noturno. *Psicologia & Sociedade*. São Paulo, v. 12, n. 1/2, p. 174-193, 2000.

VILLACA, N.; GÓES, F. *Em nome do corpo*. Rio de Janeiro: Rocco, 1998.

WASHBURN, S. L.. Utensílios e evolução humana. In: ENGELS. F. *Conseqüências da Evolução do Homem*. Porto: Edições Rés LTDA, 1975. (Cadernos de Teoria e Conhecimento n. 8).

ANEXO A

Anexo A – Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)

COMO VOCÊ SE SENTE NO TRABALHO?

Leia as frases a seguir, analisando cada uma de acordo com o que você sente no dia-a-dia do trabalho. Marque, utilizando a escala abaixo, o número que melhor corresponde a sua avaliação.

1 = não concordo

2 = concordo pouco

3 = concordo em parte

4 = concordo muito

5 = concordo totalmente

1. Meu trabalho me causa sofrimento.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
2. Minhas tarefas são significativas para mim.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
3. Sinto receio de não corresponder às expectativas do meu trabalho.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
4. Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
5. Gosto de conviver com meus colegas de trabalho.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
6. Tenho liberdade para organizar meu trabalho da forma que quero.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
7. Permaneço neste trabalho por falta de oportunidade no mercado.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
8. Tenho me sentido adormecido em relação a minha carreira profissional.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
9. Sinto-me perseguido pela minha chefia.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
10. Receio não ser capaz de atender às exigências da minha empresa quanto a aquisição de conhecimentos teóricos e práticos relacionados ao meu trabalho.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
11. Sinto-me útil no meu trabalho.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
12. Sinto-me orgulhoso do trabalho que realizo.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
13. Sinto-me desmotivado em relação ao meu trabalho.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
14. Temo não ser capaz de atender ao ritmo de trabalho imposto pela minha organização.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
15. Sinto desânimo no trabalho.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
16. Sinto satisfação no meu trabalho.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
17. O tipo de trabalho que faço é admirado pelos outros.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
18. Tenho frustrações com meu trabalho.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
19. Tenho a sensação de estar perdendo tempo indo para o meu trabalho.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
20. Temo não ser capaz de executar minhas tarefas com a qualidade estabelecida pela minha organização.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□

21. Tenho receio de ser demitido ao cometer pequenos erros.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
22. Sinto-me produtivo no meu trabalho.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
23. Temo não ser capaz de executar minhas tarefas nos prazos estabelecidos.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
24. Sinto meus colegas solidários comigo.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
25. Temo não possuir os conhecimentos teóricos e práticos que o meu trabalho exige.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
26. Minhas tarefas são significativas para as pessoas em geral.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
27. Sinto vontade de estar longe do meu trabalho.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
28. Sinto-me impotente no meu trabalho.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
29. Sinto-me ameaçado de demissão.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
30. Sinto que meu trabalho não me proporciona crescimento.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
31. Meu trabalho é importante para a organização.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
32. Sinto o reconhecimento da minha chefia pelo trabalho que realizo.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
33. Tenho achado difícil comparecer ao trabalho.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
34. Sinto o reconhecimento dos colegas pelo trabalho que realizo.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
35. Tenho disposição para realizar minhas tarefas.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
36. Receio não ser capaz de executar a quantidade de tarefas estabelecidas a mim.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□
37. Sinto que perdi o interesse pelo meu trabalho.	1.□	2.□	3.□	4.□	5.□

DADOS DE IDENTIFICAÇAO

Idade: _____ anos

Sexo: Masculino□ Feminino□

Escolaridade: 1º grau incompleto□ 1º grau completo□ 2º grau incompleto□

2º grau completo□ Superior Incompleto□ Superior Completo□

Tempo de graduação em Psicologia: _____ anos

Tempo de trabalho na empresa atual: _____ anos

Possui outro trabalho? Sim□ Não□ Se sim, qual?_____

Possui outra profissão? Sim□ Não□ Se sim, qual?_____

ANEXO B

Anexo B – Termo de Consentimento Pós-informação para sujeitos de pesquisa

Instituição: Universidade Federal de Uberlândia - Programa de Mestrado em Psicologia

Pesquisador: **Maristela de Souza Pereira** - Mestranda em Psicologia, Especialista em Comunicação Empresarial, Psicóloga, Professora UFU e UNIT.

Telefone pesquisadora: 3232-6874 / 9977-2517
Telefone Comitê de Ética da UFU: 3239-4131

Este trabalho objetiva buscar uma compreensão científica dos sentidos e significações existentes, do ponto de vista emocional e cultural, para indivíduos frente a seu trabalho.
Para haver um registro do relato dos sentimentos, idéias e comportamentos do profissional colaborador, referentes ao tema proposto, será aplicada uma escala constituída por afirmações e índices numéricos, cujo tempo de resposta estimado é de 20 minutos.Posteriormente, poderá ser realizada uma entrevista, a qual poderá durar a princípio cerca de uma hora, durante a qual serão feitas perguntas, sempre visando alcançar os objetivos deste empreendimento e dentro do intuito maior que é contribuir para a construção do conhecimento científico.
Com a finalidade de trabalharmos dentro de uma ética estabelecida para a pesquisa psicológica, cabe informar que este projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia, sendo que este TERMO, em duas vias, é para certificar que o participante concorda em integrar este projeto científico, bem instruído (a) neste termo de consentimento, de acordo com os seguintes princípios:
Autonomia: Considero preservada minha participação como voluntário (a), sem coerção pessoal ou institucional, dando minha permissão para ser entrevistado (a) caso isto seja necessário, podendo esta entrevista ser gravada em cassete. Estou ciente de que sou livre para recusar a dar respostas a determinadas questões durante as entrevistas, ou inclusive retirar meu consentimento para a participação na mesma, e terminar minha participação a qualquer tempo, bem como terei a oportunidade para perguntar sobre qualquer questão que eu desejar, e que todas deverão ser respondidas pelo pesquisador a meu contento.
Beneficiência: Estou ciente de que poderá não haver benefícios diretos ou imediatos para mim enquanto entrevistado deste estudo, além dos eventuais ganhos altruísticos e emocionais de poder falar sobre o assunto em pauta.
Não-maleficência: Estou ciente de que estará garantida a não invasão de minha privacidade e que alguns outros pesquisadores, especialistas da área, como o orientador e membros da banca de Mestrado da pesquisadora, poderão conhecer trechos do conteúdo para discussão dos resultados, mas meu nome será omitido e estas pessoas estarão sempre submetidas às normas do sigilo profissional. O relatório final estará disponível para todos os participantes quando estiver concluído o estudo, inclusive para apresentação em encontros científicos e publicações especializadas, podendo conter citações literais da entrevista, mas sempre de modo anônimo e evitando a identificação do informante. Estou ciente de que serei respeitado (a) quanto a não ter tocados aspectos de foro íntimo, a não ser quando for de minha concordância em abordá-los. Por fim, tenho consciência de que as informações relatadas em qualquer das etapas da pesquisa terão apenas finalidade científica, não sendo fornecidas, sob nenhuma hipótese, aos meus empregadores, uma vez que esta não é uma pesquisa institucional.

NOME: _____

ASSINATURA:_____

Empresa: _____ Data: _____ / _____ / _____

ANEXO C

Anexo C – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia

Universidade Federal de Uberlândia
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP
Av. João Naves de Ávila, nº 2160 - Bloco J - Campus Santa Mônica - Uberlândia-MG – CEP 38400-089 - FONE/FAX (034) 239-4131

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA Nº 044/04

Registro CEP: 028/04

Projeto Pesquisa: "Sofrimento psíquico em psicólogos que atuam no contexto organizacional: um estudo na cidade de Uberlândia".

Pesquisador Responsável: Maristela de Souza Pereira

De acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 196/96, o CEP manifesta-se pela aprovação do projeto de pesquisa proposto.

Situação: Projeto Aprovado

Uberlândia, 12 de março de 2004.

Prof. Dr. Alcino Eduardo Bonella
Coordenador do CEP/UFU

Orientações ao pesquisador:
(Para parecer Aprovado ou Aprovado com Recomendações)

- O sujeito da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 196/96 - Item IV.1.f) e deve receber uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado (Item IV.2.d).
- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS Item III.3.z), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao sujeito participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa (Item V.3) que requeiram ação imediata.
- O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Res. CNS Item V.4). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA – junto com seu posicionamento.
- Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprovatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial (Res. 251/97, item III.2.e). O prazo para entrega de relatório é de 120 dias após o término da execução prevista no cronograma do projeto, conforme norma da Res. 196/96 CNS.

ANEXO D

Anexo D – Roteiro para entrevista semi-dirigida

1. Como você se sente em relação ao seu trabalho?

2. Quais fatores estão ligados à sua satisfação no trabalho?

3. Quais fatores estão ligados à sua insatisfação no trabalho?
3a. Quantas horas em média você passa na empresa?
3b. Costuma levar trabalho para casa?
3c. Como é seu relacionamento com a chefia?
3d. Como é seu relacionamento com os colegas?
3e. Como é o grau de liberdade que você possui no trabalho?
3f. (Incluir perguntas específicas sobre os fatores de pontuação mais alta, relacionados ao sofrimento)

4. O que te levou a optar pela área organizacional?
4a. Você se imaginava trabalhando em empresa ao optar pelo curso de Psicologia e durante sua graduação?

5. Quais seus planos para seu futuro profissional?
5a. Você deseja continuar a trabalhar em empresa?
5b. Você já pensou em trabalhar em outra área?
5c. Por que continua a trabalhar em empresa?

6. Você já teve algum afastamento do trabalho?
6a. Por qual motivo?
6b . Por quanto tempo?

7. O que você faz para lidar com seus aspectos de insatisfação no trabalho?

8. Além do trabalho, que outras atividades você desenvolve?
8a. Pratica algum esporte ou atividade física?
8b. O que costuma fazer para lazer?
8c . Estuda atualmente? O que?

9. O que você mudaria na sua vida profissional?

10. Você sente-se feliz no exercício de sua profissão?

ANEXO E

Anexo E – Folha de instruções para aplicação da escala

CRITÉRIOS PARA APLICAÇÃO DA ESCALA

1. Em cada joguinho de instrumentos da pesquisa entregue (separados com clips) constam dois termos de compromisso e uma escala.

2. Cada participante deverá ler e assinar uma via do termo de compromisso, a qual deverá ser devolvida ao pesquisador. A outra via é para posse do próprio participante.

3. Não há necessidade do participante identificar-se na escala.

4. Para que o participante não seja identificado pelo aplicador da pesquisa na empresa, foram entregues dois envelopes: um será destinado a receber as escalas respondidas e o outro deverá receber a via assinada do termo de compromisso.

5. É importante que o participante responda a todas as questões da escala e preencha todas as informações constantes ao final desta.

6. Esta trata-se de uma primeira etapa da pesquisa. Alguns participantes da primeira etapa poderão ser convidados a participar da segunda. Neste caso, terão liberdade para decidir participar novamente ou não.

6. Caso o aplicador tenha alguma dúvida em relação à aplicação, gentileza entrar em contato com a pesquisadora através do fone 9977-2517.

MUITO OBRIGADA PELA SUA COLABORAÇÃO COM MINHA PESQUISA DE MESTRADO!

This document was created with Win2PDF available at http://www.daneprairie.com.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.