

A CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

¹Ma. Fabiana Custódio e Silva

²Dra. Kátia Barbosa Macêdo

RESUMO

Trata-se de um texto teórico que aborda a Clínica Psicodinâmica do Trabalho. O texto inicia com uma breve introdução referente aos objetivos e histórico da psicodinâmica do trabalho e em seguida apresenta e discute as principais categorias apresentadas por Dejours: a primeira grande categoria aborda a organização do trabalho e as relações de trabalho; a segunda grande categoria estuda a mobilização subjetiva e a terceira contempla o sofrimento, as defesas e patologias. Como contribuição, buscou apresentar e discutir os benefícios vindos com os estudos da Clínica Psicodinâmica do Trabalho, dentre os quais podem ser citados: ampliar a cooperação e a consciência crítica em relação ao trabalho; fortalecer o coletivo, e a criação de espaço para negociações.

Palavras-chave: clínica; psicodinâmica; trabalho; vivências de prazer-sofrimento.

1- Mestre em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela PUC (Pontifícia Universidade Católica de Goiás). M B A em Recursos Humanos pela Unianhaguera-Go; Contadora e Administradora. Atualmente é professora das Faculdade Padrão e UEG. Al. Da República Qd. 50 Lt 2 St. Jaó, Goiânia – Go CEP 74 673-070. fc_rh@ig.com.br

2- Mestre em Psicología Aplicada a Las Organizaciones - Escuela de Administración de Empresas de Barcelona, Mestre em Educação pela Universidade Federal de Goiás e Doutora em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Atualmente é professora da Universidade Católica de Goiás. Rua Sevilha, Q184, lotes 17-25, condomínio Sevilha, casa 2, Jardim Europa, Goiânia - GO CEP 74 330 5670.

THE PSICODINÂMICA CLINIC OF THE WORK

Abstract

One is about a theoretical text that it approaches Psicodinâmica clinic of the Work. The text initiates with one brief referring introduction to the objectives and description of the psicodinâmica of the work and after that presents and argues the main categories presented for Dejours: first the great category it approaches the organization of work e the work relations; the second great category it studies subjective mobilization e third it contemplates the suffering, the defenses and patologias. As contribution, it searched to present and to argue the benefits come with the studies of the Psicodinâmica Clinic of the Work, amongst which they can be cited: to extend the cooperation and the critical conscience in relation to the work; to fortify the collective one, and the creation of space for negotiations.

Word-key: clinic; psicodinâmica; work; pleasure-suffering experiences.

Trajétória Teórico-Conceitual da Clínica Psicodinâmica do Trabalho

A psicodinâmica aborda questões que visam a priorizar uma preocupação com o campo da normalidade psíquica e as relações de prazer e sofrimento no trabalho, fazendo desta teoria uma discussão necessária para inúmeros estudiosos e pesquisadores de diferentes áreas do conhecimento.

A abordagem psicodinâmica do trabalho fundamenta-se na teoria psicodinâmica, cujos princípios são oriundos da psicanálise, e também das ideias de Habermas (1999), especialmente sobre a importância da ação comunicativa na construção da emancipação humana.

Macêdo (2010) afirma que a abordagem da psicodinâmica do trabalho se revela essencialmente multidisciplinar, pois integra conceitos da medicina do trabalho, da ergonomia e da psicologia. Essa multidisciplinaridade faz-se essencial para o contexto em que se insere o trabalho dentro das organizações, pois esta é uma abordagem que irá descortinar questões de ordem subjetivas advindas do trabalho e do trabalhador.

A psicodinâmica do trabalho possibilita ter uma compreensão da subjetividade do trabalhador e aborda categorias que estudam a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações de trabalho, as mobilizações subjetivas, identidade e arte, entre outros temas.

Foi Dejours, médico francês com formação em psicanálise e psicossomática, diretor do Laboratório de Psicologia do Trabalho da França, quem desenvolveu a psicodinâmica do trabalho. Sua pesquisa tem como base a vida psíquica no trabalho e o foco são estudos ligados ao sofrimento psíquico e às estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para transformar o sofrimento em fonte de prazer (DEJOURS, 2004a).

Os estudos de Dejours sobre psicopatologias do trabalho, elaborados nos anos 1950, passaram a denominar-se psicodinâmica na década de 1990, e isso demonstra o quanto essa disciplina ainda é nova e estar em fase de construção, corroborando para o estudo multidisciplinar já mencionado, revelando-se essencial para a nova perspectiva que o trabalho assume para qualquer tipo ou tamanho de organização, conforme Assis (2008).

Para Dejours (1992), entre as principais características do capitalismo, tem-se a organização científica do trabalho que, no sistema fordista, aprofundou a produção em massa, inclusive de bens de consumo duráveis, rotinizando e prescrevendo em detalhes os processos de trabalho. Essa época foi marcada pelo êxodo rural e pela concentração de novas populações urbanas. Constatou-se, então, a precariedade dos salários, a falta de higiene, a promiscuidade, o esgotamento físico, os acidentes de trabalho, a subalimentação, altas taxas de mortalidade e uma longevidade extremamente reduzida.

O modelo fordista foi perdendo espaço, em consequência da própria necessidade de adequação e reestruturação de ordem econômica e social. Surge, então, um manifesto de socorro, cuja preocupação era melhorar a qualidade de vida dos que trabalham. Com o aparecimento de lesões, dores musculares e estresse, essa tão sonhada qualidade vem se degradando dia após dia, trazendo dor e sofrimento para milhares de trabalhadores.

De acordo com Antloga e Mendes (2009), para a psicodinâmica, o trabalho é

o espaço no qual o sujeito pode realizar suas motivações e desejos, formados em função de sua história de vida e relacionados a sua estrutura de personalidade.

A abordagem da psicodinâmica baseia-se em estudar a subjetividade do trabalhador em relação à organização e à natureza de seu trabalho. O dinamismo se dá em decorrência de uma de suas raízes teóricas ser a psicanálise. A dialética se faz presente no momento em que ocorre a interação entre os dois fatores (sujeito e organização).

A clínica do trabalho de Christophe Dejours propõe analisar o trabalho a partir de um processo de revelação e tradução de seus elementos visíveis e invisíveis, que exprimem uma dinâmica particular, incluída numa intersubjetividade própria a cada contexto e que possibilita o acesso aos modos de subjetivação, às vivências de prazer e sofrimento, às mediações e ao processo saúde/adoecimento (Mendes, 2007). Este processo seria realizado a partir da criação de um espaço coletivo de discussão, constituído a partir de uma demanda e teria na fala e na escuta as premissas para compreensão e interpretação das relações intersubjetivas propiciadas pela organização do trabalho. O objetivo desta clínica é levar o trabalhador à emancipação através da reapropriação de sua capacidade de pensar e de agir sobre sua realidade laboral. Pensar o trabalho para o trabalhador, elaborar suas experiências laborais ao falar e interpretar estes pensamentos lhe possibilita negociar, buscar um novo sentido partilhado e tentar transformar e fazer a organização do trabalho evoluir (Heloani e Lancman, 2004).

O percurso da psicodinâmica leva a privilegiar a clínica do trabalho como modo de construir o conhecimento, de interpretar e de analisar o trabalho. Isso significa ter como ponto de partida a “normalidade”, ou seja, a possibilidade de qualquer trabalho transformar-se em um lugar de patologias.

Para Bendassoli e Soboll (2011), a clínica do trabalho assume posição central na abordagem da psicodinâmica como instrumento capaz de dar conta, ao mesmo tempo, do estudo da saúde e das patologias do trabalho. O objeto de análise da clínica é o trabalho e não o sujeito. Parte-se da análise da organização do trabalho para entender como é produzido os processos de subjetivação, as patologias e a saúde. É central para essa análise as estratégias de ação utilizadas pelos trabalhadores para confrontar a organização do trabalho, que é responsável pelo

modo como essas estratégias são construídas e desenvolvidas, á medida que oferece ou não espaços para fala do sofrimento, para o reconhecimento e para cooperação, favorecendo a saúde e/ou o surgimento de patologias.

A clínica do trabalho deve considerar como princípio metodológico fundamental a escuta e a interpretação da fala, parte do pressuposto de que pela palavra o trabalhador pode tornar visível o invisível e, conseqüentemente, descobrir o oculto e o desconhecido sobre suas relações com o contexto de trabalho no momento em que é permitido pensar suas experiências junto com o pesquisador.

Por essa razão, é fundamental para a clínica do trabalho que a fala seja interpretada num espaço público para tornar visível a dinâmica da gestão dos trabalhadores frente às possíveis adversidades da organização do trabalho. A fala não pode funcionar como um simples meio de tradução da realidade dos sujeitos, mas como um modo de clarificar as redes de relações que os sustentam.

O objetivo da pesquisa em clínica do trabalho é a escuta do sofrimento, a elaboração, a per laboração, que levam o trabalhador a recuperar sua capacidade de pensar e de agir, resgatando sua emancipação enquanto sujeito. Essa ação sobre a organização do trabalho é um movimento que permite a expansão da subjetividade, e, desse modo, contribui para uma nova perspectiva diante do real. Por isso, a ética deve ser imperativa na pesquisa com essa abordagem, considerando esse papel mobilizador e revelador da fala, particularmente das contradições, do invisível e das mediações particulares a determinados contextos de trabalho.

Vale ressaltar, que o estado da arte dessa abordagem sempre será uma construção permanente, considerando a dinâmica dos processos de subjetivação mobilizados pelo trabalho frente a suas transformações. Esse processo é coerente com sua epistemologia, que defende as ideias de contradição, reconstrução e transformação da realidade e do sujeito, e, com isso, a própria transformação do saber. Assim, essa é uma trajetória que não tem fim.

Serão descritas a seguir as categorias da psicodinâmica do trabalho, que estão organizadas em três grandes eixos: a organização do trabalho (organização

do trabalho, condições do trabalho e relações de trabalho); a mobilização subjetiva (vivências de prazer, vivências de sofrimento e estratégias de enfrentamento, trabalhando estratégias individuais, estratégias coletivas e o espaço de discussão coletiva) e a identidade (trabalhando questões voltadas para o reconhecimento e a falta de reconhecimento do trabalhador).

As Categorias de Análise da Clínica Psicodinâmica do Trabalho – CPT

Categoria 1 - Organização do Trabalho

Algumas definições de trabalho são apresentadas por Dejours (1997, p. 42-43). Uma refere-se ao trabalho como uma “atividade útil coordenada”, outra diz que o trabalho “é a atividade coordenada por homens e mulheres, não podendo ser obtido pela organização prescrita”.

Segundo Dejours (1992), a organização do trabalho possui alguns componentes como divisão do trabalho, conteúdo da tarefa, hierarquia, modalidades de comando, relações de poder, responsabilidades, entre outros.

Atualmente, vive-se sob o impacto de novas e constantes mudanças. Tem-se o deslocamento de um sistema mecânico para um sistema orgânico, com características bastante peculiares, mas que subjetivamente se assemelham ao modelo taylorista, porém são aspectos com uma nova roupagem, que configuram o trabalhador em situações tão precárias quanto às vivenciadas na chamada Era Clássica.

Mancebo (2007) destaca que a tecnologia da informação e da comunicação resulta de investimentos de países industrializados em atividades científicas e tecnológicas, visando ao aproveitamento de oportunidades abertas pelo progresso científico para o incremento de um potencial competitivo. A tecnologia da informação implicou em uma imediata redução dos postos de trabalho e conseqüentemente é adotado um novo paradigma de produção mais flexível que é dirigido a serviços direcionados segmentos específicos de consumidores, essa diferença é características de um período fordista.

A organização real do trabalho implica no afastamento das prescrições para

dar início à atividade de interpretação. Essa organização aparece como um compromisso e, na medida em que há necessariamente a passagem por um trabalho de interpretação, há também uma multiplicidade de interpretações possíveis e, conseqüentemente, um conflito entre as diferentes interpretações dos agentes. Esta organização é então produto das relações sociais.

Para Heloani e Capitão (2003), nos dias atuais o trabalho e o prazer, quanto em proporções satisfatórias, são utilizados para avaliar o funcionamento psíquico. Os autores retratam também a existência de pessoas que conseguem ter condições excessivas de trabalho e que se divertem muito pouco, outro de pessoas que se divertem muito e ainda outros que não conseguem ter atividades laborais e menos ainda divertimento.

Atualmente tem-se percebido uma grande pressão contra os trabalhadores em todo o mundo, fazendo com que as pessoas trabalhem sobressaltadas, com receio de serem momento dispensadas a qualquer. É notório que as grandes mudanças devem ser constantes e permanentes, em detrimento do *status quo* e, em consequência, exigir pessoas que possuem habilidades e competências variadas para enfrentar o mercado de trabalho. As pessoas devem alinhar habilidades conceituais, técnicas e operacional, e a exigibilidade do mundo laboral faz com que os trabalhadores tenham um sentimento de impotência e de desvalorização, pois isso fere o psiquismo humano, levando-os a terem pouco resistência e resiliência para enfrentar o ambiente de trabalho.

O grande paradoxo do trabalho se resume no fato de que hoje o próprio gerenciamento das empresas é feito por executivos e não mais pelos próprios donos, resultando na possibilidade e na probabilidade de uma possível mudança de cidade, de país ou até mesmo de ramo de atividade, fazendo com que seus gestores trabalhem em um ambiente de incerteza constante. Os autores ressaltam ainda a existência de uma organização informal estremecida pelo simples fato de a competição estar presente nesse mundo corporativo, fazendo com que relações de amizade e de companheirismo percam seu vínculo, cedendo espaço para a solidão, cuja consequência pode ser um provável desemprego, fato que assombra as pessoas e seus pares.

Dejours (1994) aborda que, diante dessa dinâmica que é o trabalho e as

relações entre as pessoas, a ganância pelo dinheiro e o acúmulo de riquezas está se sobrepondo à troca de experiências e à construção de laços de amizade. A experiência, por sua vez, poderá ser mais um item do resumo profissional existente no currículo de milhares de pessoas, visto que atualmente o emprego é momentâneo e passageiro, mas a grande bola da vez é a qualificação para o trabalho.

Segundo Dejours (1994), o trabalho dignifica as pessoas à medida que se torna um regulador social, mas, quando a produtividade exclui o sujeito, as consequências são a minimização da disposição psíquica para enfrentar as humilhações, a fragmentação dos laços afetivos, o aumento do individualismo, entre outros pontos de esvaziamento e humilhação. Um programa bem elaborado de qualidade de vida no trabalho (QVT) garante uma estratégia para a sobrevivência e o desenvolvimento das organizações, podendo neutralizar os sofrimentos e as dores que a própria divisão do trabalho, o conteúdo de suas tarefas, o sistema hierárquico acarretam com sua forma organizada de ser regida, tanto verticalmente como horizontalmente.

Para Lancman e Heloani (2004), é de grande importância entender a organização do trabalho e seus reflexos na qualidade de vida do trabalhador, assim como é fundamental compreender a relação entre a saúde e o modo de adoecimento dos trabalhadores dentro das organizações. Dessa forma, chega-se ao entendimento da necessidade de se fazer uma intervenção em situações de trabalho que estejam gerando sofrimento e agravos à saúde.

Dentro do contexto da psicodinâmica do trabalho, a organização do trabalho é uma negociação feita entre quem o organiza e quem desempenha o trabalho. Mudanças e transformações ocorrem a todo o momento. A dinamicidade entre o mercado e o cliente é contínua, evoluindo, com isso, a qualidade do trabalho e da própria organização (Pires, 2011).

Para Santos (2008, p. 33), “a organização do trabalho, mesmo transformada, é sempre potencialmente patogênica”. Nos estudos sobre a psicodinâmica do trabalho não foi identificada uma organização do trabalho ideal. O que se pretende é estimular uma ação que vise a estudar a subjetividade de transformação da organização do trabalho.

As Condições de Trabalho

Para Dejours (1992), as condições de trabalho são mais bem definidas pelas características ergométricas do local de trabalho, sendo o trabalhador o principal centro de estudo, incluindo também o próprio ambiente físico do local de trabalho, composto pelas condições de higiene, segurança, temperatura, pressão, vibração, irradiação, altitude, barulho, vírus e bactérias. Dejours (1994) destaca que as condições de trabalho estão voltadas para questões que envolvem diretamente o corpo que, por sua vez, poderá provocar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas no trabalhador.

A própria relação conflitante entre empregado e organização do trabalho é abordada pelo estudo ergonômico do trabalho, que tem o seu conteúdo resultante da divisão do trabalho, conforme Dejours (1992). Conhecer a importância do estudo da organização do trabalho é condição *sine qua non* para o estudo da clínica psicodinâmica do trabalho, pois entre os seus componentes estão a própria divisão do trabalho, que faz parte do estudo ergonômico do trabalho.

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

Ainda compondo o estudo sobre as condições de trabalho, Dejours e Jayet (1994) consideram os riscos técnicos, que são aqueles que podem ter consequências nocivas para a segurança das pessoas e das instalações. Ainda neste sentido, tem-se o medo que se instala quando há um risco eminente, assim como o temor constante de um acidente, podendo ampliar-se pelo desconhecimento dos limites desse risco ou até mesmo pela ignorância dos métodos de prevenção de acidentes.

É necessário também considerar, neste contexto, que o trabalho não deve ser reduzido somente a pressões físicas, químicas, biológica, psicossensoriais e cognitivas relativas ao posto de trabalho. É importante considerar a dimensão organizacional na qual o trabalhador está inserido.

Soboll (2007), através de pesquisas com os bancários, cita a disciplina do medo, que diverge do medo citado por Dejours e Jayet (1994). O medo em questão é concretizado por ameaças diretas ou subentendidas, exclusão, rebaixamento de cargo e transferências indesejadas, promovendo a cisão do coletivo e rompendo os espaços de cooperação. Neste contexto surgem as ameaças de demissão, que promovem a submissão e a intensificação, tendo como força motriz o medo e a ansiedade, especificamente em um contexto de desemprego estrutural.

Com o processo de globalização e as constantes transformações no ambiente de trabalho através dos avanços tecnológicos ocorreram grandes progressos, porém, por trás desse progresso, tem-se um mundo de sofrimentos, que culminou com o surgimento de alguns riscos para a saúde do trabalhador em decorrência do aumento de tarefas, (Araújo, 2008).

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

Enfim, existem alguns pontos que merecem destaque no atual contexto organizacional em decorrência das contingências que envolvem o trabalho. De um lado, tem-se cada vez mais um aumento no nível de exigência das organizações em relação ao trabalho e ao trabalhador, culminando com constantes ameaças de demissão e diminuição das ofertas de emprego. Por outro lado, as pressões por produtividade crescem assustadoramente, provocando medo, insatisfação e ansiedade nos trabalhadores. Há também as perspectivas futuras da administração, que exigem mudanças rápidas e inesperadas no mundo dos negócios, nos campos do conhecimento e da explosão populacional, no próprio crescimento e expansão das organizações, que se tornam complexas e globalizadas. Por fim, exige-se que trabalhadores tenham competências diversas e especializadas e se atualizando em função das rápidas e constantes mudanças.

Relações de Trabalho

Relações de trabalho são todos os laços humanos criados pela organização do trabalho, como relações com a hierarquia e com os outros trabalhadores. Essas relações são, na grande maioria das vezes, impostas pela organização do trabalho, trazendo como consequência para o trabalhador um alto nível de insatisfação e ansiedade, podendo ser um agente modificador das relações existente entre os trabalhadores, que irão buscar relações interindividuais (Dejours, 1992).

As relações de trabalho envolvem sempre pessoas em busca objetivos organizacionais, pessoais, financeiros e até mesmo econômicos e mediá-las não é uma tarefa fácil, pois envolvem diferentes crenças, valores, princípios e, acima de tudo, pessoas diferentes em suas personalidades e conhecimentos sobre os assuntos e processos.

Em se tratando de um contexto organizacional, Pires (2011) afirma que as relações de trabalho integram as interações internas com chefias imediatas e superiores, pares de uma equipe, sujeitos de outros grupos de trabalho e sobretudo as interações externas estabelecidas com clientes e fornecedores.

Para Fleury (1996), as relações de trabalho referem-se à capacidade de uma classe social definir seus objetivos específicos contra a resistência ou os interesses de outros grupos, podendo também expressar as relações de poder entre os agentes sociais de um sistema capitalista de produção.

As relações de trabalho são influenciadas por padrões políticos e o Estado assume papel preponderante. Alguns elementos são decisivos no contexto das relações de trabalho, como a política, o governo – com o uso de caráter autoritário ou democrático –, os movimentos de classe e os movimentos sindicais.

Encontrar o equilíbrio no trabalho faz-se necessário; encontrar o prazer é fundamental para que o trabalhador possa executar suas funções do dia-a-dia, uma vez que a saúde mental pode ser afetada pelas pressões dentro do ambiente de trabalho, podendo ser um fator de desequilíbrio para a própria saúde do trabalhador (Dejours, 1994).

Estudar a existência de conflitos dentro das organizações é de suma importância para compreender as relações de trabalho entre superiores e

subordinados, ou ainda entre os pares da mesma escala hierárquica. Faz-se necessário saber trabalhar com os conflitos que ocorrem dentro das organizações, para assim compreender as vivências dos trabalhadores e, com isso, poder trabalhar estes conflitos de forma não só negativa, mas também de forma positiva dentro do contexto de trabalho, pois onde há relacionamento humano há conflito e isso deve ser trabalhado de forma natural em qualquer organização.

As interações com as relações e a organização do trabalho ocorrem na segunda grande categoria da psicodinâmica do trabalho: a da mobilização subjetiva, que compreende as vivências de prazer, sofrimento, as estratégias de enfrentamento e o espaço de discussão coletiva.

Categoria 2: mobilização subjetiva do trabalhador

Conforme Dejours (1994 e 2001), a mobilização subjetiva pode ser definida como um processo que se caracteriza pelo uso dos recursos psicológicos do trabalhador e pelo espaço de discussão coletiva. A utilização desses recursos depende não só da contribuição-retribuição simbólica, mas também da competência do trabalhador pelos seus pares e pela hierarquia.

Para Silva (2010), a mobilização subjetiva é explicada pela utilização de alguns recursos psicológicos por parte do trabalhador, especificamente quando ele cria procedimentos que podem superar o sistema rígido de uma organização e a prescrição do trabalho, podendo estar presente não só na esfera cognitiva, mas também afetiva, o que poderá ser capaz de fazer com que o trabalhador possa minimizar ou até mesmo resignificar o sofrimento advindo do trabalho.

É de fundamental importância que se compreenda a dialética entre prazer e sofrimento vivenciada pelo trabalhador. Dentro deste contexto, faz-se necessário compreender as influências que o prazer e o sofrimento acarretam na saúde do indivíduo, pois seja direta, seja indiretamente, tem-se uma interferência no cotidiano de cada trabalhador em relação à atividade laboral.

A mobilização subjetiva possui elementos que interagem com o processo de relação entre prazer e sofrimento, que são fontes geradoras de possíveis estratégias de enfrentamento do trabalhador para que ele possa conseguir fazer com que o trabalho real possa ser realizado, mesmo estando presente dentro de um contexto

prescrito do trabalho.

De acordo com Dejours (1992), as vivências de prazer e sofrimento funcionam como indicadores de saúde. Para que se possa regatar o sentido do trabalho, a fim de poder transformar o sofrimento em fonte de prazer, tem-se o reconhecimento, que via de regra pode ser obtido sobre o olhar dos outros. Porém, com a inexistência do reconhecimento, o sofrimento não poderá ser transformado em prazer, o que gera sérias consequências para a saúde do trabalhador, tanto de ordem física como o psíquica.

Todas as reflexões sobre o processo de mobilização subjetiva enfatizam aspectos socioculturais. A mobilização subjetiva se configura em estratégias individuais e sobretudo em estratégias coletivas, que são construídas pelos trabalhadores. Esse caráter do coletivo presente na mobilização é o que proporciona transformações e mudanças nas situações de trabalho.

Ainda neste contexto, é relevante ressaltar que é através da inteligência prática ou astuciosa, com as estratégias de defesas e de enfrentamento, que o trabalhador irá conseguir enfrentar ou até mesmo superar as dificuldades e exigências impostas pela organização do trabalho. Como as dificuldades são inevitáveis, o trabalhador irá transformar o sofrimento adquirido em um sofrimento criativo, em prazer. Uma das formas capazes de se obter o prazer no trabalho é pelo reconhecimento, cuja dinâmica depende da mobilização subjetiva das pessoas e, conseqüentemente, da qualidade e da perenidade da cooperação. Caso o prazer não seja obtido, poderão ocorrer algumas patologias, doenças físicas e até mesmo psíquicas.

Para compreender as vivências de prazer e sofrimento, faz-se necessário que o trabalhador possa buscar um sentido para a realização de seu trabalho. Neste contexto, optou-se por estabelecer algumas considerações importantes para a dialética de prazer e sofrimento no trabalho.

Vivências de Prazer

Para Ferreira e Mendes (2001), o prazer-sofrimento no trabalho tem sido estudado pela psicodinâmica do trabalho, desde os anos de 1980, como um constructo dialético. Algumas pesquisas realizadas indicam que o prazer é vivenciado quando o trabalho favorece a valorização e o reconhecimento,

especialmente pela realização de uma tarefa significativa e importante para a organização e a sociedade. O uso da criatividade e a possibilidade de expressar uma marca pessoal também são fontes de prazer e, assim como o orgulho e a admiração pelo que se produz, tudo isso aliado ao reconhecimento da chefia e dos colegas.

As vivências de prazer são vivências individuais, provenientes da satisfação dos desejos e das necessidades do corpo-mente. Algumas características do prazer são as relações com as pessoas, relações sociais de trabalho de produção de bens e serviços, avaliação consciente de que algo vai bem, gratificação do reconhecimento, da valorização no trabalho, identidade e expressão da subjetividade individual e vivência da sublimação, que permite a descarga do investimento pulsional.

Se há prazer no trabalho, este prazer só pode advir do ganho obtido com o trabalho, justamente no registro da construção da identidade e da realização de si mesmo. "... o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho" (Dejours, 1994, p. 59).

Segundo Dejours (1994), as vivências de prazer surgem quando as exigências intelectuais e motoras proporcionam equilíbrio da carga psíquica, de tal maneira que a simples execução da atividade dá origem ao prazer. As vivências de prazer estão relacionadas com a liberdade de autonomia e de reconhecimento, que na perspectiva do fator humano é ponto essencial, pois o reconhecimento é a forma específica da retribuição moral-simbólica dada ao ego como compensação por sua contribuição à organização do trabalho (Dejours, 1997).

As culturas mais favoráveis ao prazer são as que priorizam a liberdade de escolha, a autonomia, a independência dos indivíduos e as relações de troca, a fim de possibilitar ao trabalhador um ajuste às suas necessidades. Em contrapartida, tem algumas culturas que favorecem a repressão, levando ao sofrimento, Mendes e Abrahão (1996), Mendes e Tamayo (2001) e Mendes e Morrone (2002).

O prazer também pode ser obtido quando o trabalhador encontra um espaço de discussão coletiva, para poder expor em público a sua palavra, com o intuito de favorecer a busca do sentido por meio de opiniões e negociações sobre a

organização real do trabalho.

Esse espaço permite que os conflitos e as decisões se tornem administráveis coletivamente, de acordo com um modelo de gestão participativo e democrático. Para Dejours (1994), o espaço de discussão coletiva possibilita o estreitamento de laços de confiança e solidariedade entre os trabalhadores.

Enfim, o sofrimento surge quando o uso da liberdade na organização se esgotou, isto é, quando as pressões fixas, rígidas, a frustração, o medo e o sentimento de impotência estão em alta, em detrimento da liberdade de expressão e de participação. Estas situações divergentes fazem com que o trabalhador reaja, utilizando estratégias defensivas ou de mediação, que podem ser individuais ou coletivas.

Estratégias de Enfrentamento Individuais e Coletivas

As estratégias defensivas surgem a partir do momento em que a organização do trabalho entra em conflito com o funcionamento psíquico do trabalhador, fazendo com que todas as possibilidades de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos sejam bloqueadas, emergindo daí um sofrimento patogênico e dinâmico em que os sujeitos criam suas estratégias de defesas para se proteger, (Dejours, 1992).

De acordo com Antloga e Mendes (2009), as estratégias de enfrentamento podem ser defensivas ou de mobilização subjetiva. Essas estratégias são responsáveis por evitar o adoecimento no trabalho, que ocorre quando falham as estratégias para lidar com o sofrimento e quando o trabalhador não tem oportunidade de mudar a organização do trabalho.

Neste contexto, as estratégias defensivas têm como objetivo evitar o aspecto doloroso e penoso, ora consciente, ora inconsciente, do sofrimento do trabalhador, tornando complexa sua convivência com a organização do trabalho na qual está inserido, sendo necessário providenciar a manutenção da saúde psíquica para estar inserido no ambiente de trabalho.

Para Dejours e Abdoucheli (1994), os trabalhadores constroem estratégias que ultrapassam as pressões rígidas da organização do trabalho. Essas estratégias

são definidas como uma mobilização subjetiva dos trabalhadores, que fazem uso de inteligências práticas, a fim de obterem as vivências de prazer mediante a transformação dos aspectos que são prejudiciais e estão presentes na organização prescrita do trabalho.

Para Dejours (2004), Ferreira e Mendes (2003), o homem que está engajado em estratégias defensivas para lutar contra o sofrimento no trabalho não abandona seu funcionamento psíquico, ao contrário, leva suas contrariedades mentais consigo e necessita da cooperação de seu círculo de relações mais íntimas para manter suas defesas e seu estado de funcionamento para o momento. Assim, as estratégias operatórias e de mobilização coletiva são mais apropriadas do que a defensiva para manter os trabalhadores próximos da saúde, principalmente quando ocorre compartilhamento da estratégia operatória. Conforme Dejours (2004, p. 77), “se falta reconhecimento, os indivíduos engajam-se em estratégias defensivas para evitar a doença mental, com sérias consequências para a organização do trabalho.”

O foco da psicodinâmica é abordar as estratégias defensivas construídas coletivamente, tendo em vista que, no campo do trabalho, o coletivo se sobrepõe ao privado. Essas estratégias desempenhem o importante papel de proteger o trabalhador da desestabilização psíquica e possibilitar o cumprimento dos objetivos do trabalho, o que, em casos extremos, gera alienação e funciona como promessa de felicidade, configurando uma “ideologia defensiva”.

A ideologia defensiva passa a significar a única saída para as pressões da organização do trabalho, afastando a pessoa de uma mobilização subjetiva (recursos psicológicos mobilizados nas situações de trabalho) promotora de mudanças, ocorrendo assim a alienação.

Então, as estratégias defensivas ocultam o sofrimento e constituem importantes elementos na manutenção da saúde psíquica. Se a utilização das estratégias defensivas fracassarem, o trabalhador pode adoecer. No entanto, além do recurso defensivo, o sofrimento pode ser subvertido, transformando as situações adversas em situações geradoras de prazer, evitando as defesas e sua patologia e mediando o sofrimento de forma mais saudável.

Categoria 3: Sofrimento, defesas e patologias

Na visão da clínica psicodinâmica do trabalho, o sofrimento é inevitável no mundo do trabalho, mas é relativizado graças às defesas humanas que, se forem eficazes, evitarão a ocorrência de patologias.

Pode-se afirmar então que o sofrimento é capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade, conduzindo a problemas mentais, mas, ao mesmo tempo, é elemento para a normalidade quando existe um compromisso entre o sofrimento e a luta individual e coletiva contra ele, sendo o saudável não uma adaptação, mas o enfrentamento das imposições e pressões do trabalho que causam desestabilidade psicológica, tendo lugar o prazer quando esse sofrimento pode ser transformado.

As vivências de sofrimento aparecem associadas à própria organização do trabalho, no que tange à divisão e à padronização de tarefas, com uma mínima utilização do potencial técnico do trabalhador e do uso do seu poder criativo. Porém, com a máxima utilização de uma estrutura hierarquizada que, por sua vez, possui procedimentos burocráticos em excesso, um poder centralizador, uma comunicação altamente verticalizada e com mínima participação dos sujeitos nas decisões (Ferreira; Mendes, 2001).

O sofrimento é uma vivência frequente nas atividades laborais, podendo ser consciente, inconsciente, individual ou até mesmo coletivo. Sua magnitude provém de momentos de medo, angústia e insegurança, podendo acometer trabalhadores de qualquer tipo ou tamanho de organização, independente de gênero, raça, credo ou cor.

Neste contexto tem-se a existência de dois tipos básicos de sofrimentos, assim definidos por Dejours (1992): o sofrimento criativo, em que o trabalhador usa de sua própria criatividade para enfrentar as adversidades dentro da organização do trabalho e o sofrimento patogênico, que é quando o trabalhador, não suportando mais todas as pressões e dissabores do trabalho, adoece.

Dejours (2001) destaca que o sofrimento refere-se ao temor e ao medo de não satisfazer às imposições e exigências da organização do trabalho, relacionadas ao cumprimento de normas e procedimentos burocráticos, caracterizados por ritmos, horários, formação, informação, nível de instrução e de experiência. Identifica-se,

também, o sofrimento ético que o sujeito vivencia por cometer atos contrários a seu código moral.

A questão do sofrimento tem sido uma preocupação central na psicodinâmica. Dejours afirma que o trabalho tem efeitos poderosos sobre o sofrimento psíquico ou pode contribuir para agravá-lo, levando o sujeito a ter progressivamente sérias patologias, que podem ter como consequência o suicídio do trabalhador.

O Trabalho e a sua Contribuição para a Identidade

Os estudos da psicodinâmica do trabalho mostram que a identidade é considerada como fonte geradora de saúde mental. A maioria dos sujeitos não pode ter identidade por si mesmo, fato que justifica o motivo de os sujeitos terem a necessidade de confirmação por intermédio do olhar do outro (Bendassolli e Soboll, 2011).

A identidade é um elemento fundamental para que se possa construir uma análise contextualizada da situação dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho, principalmente quando relacionada às vivências de prazer e sofrimento, pois o investimento que o trabalhador dedica ao trabalho pode também colocar em perigo a sua própria identidade. Ou seja, os riscos para a identidade estão equivalentes ao investimento subjetivo no trabalho.

Segundo Dejours (2007), a identidade é um elemento de suma importância na formação de significados para os indivíduos e tem nesse sentido uma ligação direta com o seu entusiasmo, ou seja, quando o profissional está entusiasmado com algo, este passa a ser um suplemento para sua alma, que engrandece não apenas os sentidos do trabalho em si, mas sobretudo, passa a registrar um valor de ordem simbólica. Possibilitando, que o trabalhador tenha uma maior tolerância ao sofrimento. Todavia, se a relação de trabalho for envolvida por um sistema de normas e regras que possam violar os valores do trabalhador, as bases do entusiasmo se tornarão fragilizadas, retirando o benefício da compensação gerada pelo esforço empregado.

A construção da identidade é um processo que ocorre por meio da socialização do sujeito com a sociedade em que vive. “Não há identidade pessoal que não seja ao mesmo tempo identidade social. A identidade de uma pessoa depende muito do grupo a que pertence, pois ao fazer parte dela, a pessoa adquire

suas características e é este grupo que confirma ou não a sua autoimagem,” (Vieira, 2009, p. 61).

Para Kratz (2010), cada indivíduo passa a ter a liberdade de mudar a sua própria identidade, mas poderá, com isso, correr o risco de perdê-la ou de ter um insucesso na construção de uma nova identidade. Conseqüentemente, ele poderá também estar vivenciando um momento de tensão entre identidades percebidas como herdadas (nascimento, origens sociais) e identidades percebidas como adquiridas, atribuídas (vinculada à posição sócio-profissional) ou ainda esperadas, às quais perpassam pelo desejo de reconhecimento, de valorização, de ser compreendido como alguém útil e ativo.

Considerações Finais

A pesquisa teórica sobre a Clínica Psicodinâmica do Trabalho permitiu aprofundar a compreensão de como o estudo da Clínica Psicodinâmica do Trabalho é essencial para fortalecimento do coletivo, a fim de que se estabeleça novos recursos para mediar o sofrimento, através da criação de espaço para negociações e discussão coletiva que possam trazer como resultados programas de mudanças de gestão com base no diagnóstico da clínica.

Este estudo contribuiu que se fizesse uma análise do papel da Clínica Psicodinâmica do Trabalho, a fim de que se desenvolva práticas gerenciais de feedback, orientação, suporte e supervisão das equipes; patrocinar espaços para gestão coletiva da organização do trabalho pelas equipes com a participação dos gestores; desenvolver estratégias para avaliação do trabalho invisível, favorecendo o reconhecimento.

O método utilizado mostrou-se adequado, pois por se tratar de estudo bibliográfico, a pesquisa teórica exploratória foi suficiente para relatar aspectos da Clínica Psicodinâmica do Trabalho, ainda pouco explorados até então.

A proposta em utilizar como fonte de estudo a pesquisa bibliográfica foi atendida, por ser essencial para ressaltar o crescimento e a evolução da Clínica Psicodinâmica do Trabalho, com um recorte especial para o estudo da psicodinâmica do trabalho e suas categorias.

A grande contribuição desse estudo teórico, foi obter material para futuras investigações de outros pesquisadores que tenham interesse em estudar a Clínica Psicodinâmica do Trabalho. Também em mostrar os benefícios vindos com os estudos da CPT – Clínica Psicodinâmica do Trabalho, dentre os quais podem ser citados: Ressignificar vivências; Refletir num nível de consciência diferente; Socialização; Fortalecimento do coletivo, novos recursos para mediar o sofrimento; Criação de espaço para negociações; Mobilização política – ação; Resultado das práticas – programar mudanças de gestão com base no diagnóstico da clínica.

Referências

Antloga, Carla Sabrina e MENDES, Ana Magnólia. Sofrimento e adoecimento dos vendedores de uma empresa de material de construção. *Psic.: Teor. e Pesq.* 2009, vol.25, n.2, pp. 255-262.

Assis, D. T. F. O trabalho em uma banda de blues: uma abordagem psicodinâmica. Dissertação de Mestrado – UCG – Goiânia, 2008.

Bendassolli, P e Soboll, Lis. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: BENDASSOLLI, P. e SOBOLL, LIS (org.) . *Clínicas do Trabalho – Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*, São Paulo: Atlas, 2011.

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

Dejours, C. In: Lancman, S. ; Sznelwar, Laerte Idal (orgs.). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004a. p. 197-242.

_____. *A banalização da injustiça social*. 5. ed. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2001.

_____. *A Loucura do Trabalho*. São Paulo, ed. Cortez 1992.

_____. *O Fator Humano*, Rio de Janeiro, ed. FGV, 1997.

Dias, F. R. *As Vivências dos Trabalhadores de uma Organização de Entretenimento: uma abordagem psicossociológica e Psicodinâmica*. Dissertação de Mestrado – UCG – Goiânia, 2007.

Ferreira M. C. e Mendes A. M. *Trabalhos e riscos de adoecimento: o caso dos*

auditores-fiscais da previdência social brasileira. Brasília: FENAFISP, 2003.

_____. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mal-humor atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Revista e estudos em Psicologia*, 6 (1), 98-107, 2001.

FLEURY, Maria Tereza Leme. O simbólico nas relações de trabalho. *In: Cultura e poder nas organizações*. São Paulo, Atlas, 1996.

Habermas, Jürgen, *Acerca do Uso Pragmático, Ético e Moral da Razão Prática*, in *Comentários à Ética do Discurso*, Instituto Piaget, Lisboa, 1999.

Hall, S. *A Identidade cultura na pós-modernidade*. 8.a edição, Rio de Janeiro: DPA, 2003.

Heloani, R. Lancman, S. *Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção*. *Produção*, v. 14 n 3, p. 077-086, set/dez. 2004.

HELOANI, J.R. CAPITÃO, C. G. Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. São Paulo em Perspectiva, 17 (2): 102-108, 2003.

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

Kratz, Lúcia de. As Vivências dos *Designers* de Moda em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica. Tese. Universidade Católica de Goiás. Goiânia. 2010.

Macêdo, Kátia Barbosa, et al. O trabalho de quem faz arte e diverte os outros. Goiânia. Ed. Da PUC – Goiás, 2010.

MANCEBO, Deise. Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. *Psicol. Reflex. Crit.* [online]. 2007, vol.20, n.1, pp. 74-80.

Mendes, A. M. *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

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

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

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

PIRES, R. V. as vivências dos profissionais de uma companhia de teatro em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica. Tese. PUC – GOIÁS. 2011.

SILVA, K.K.G. O Trabalho Para O Atleta Profissional De Futebol: Uma Perspectiva Psicodinâmica. Dissertação de Mestrado. PUC. Goiás, 2010.

VIEIRA, Adriana. Identidade e crise de identidade: reflexões conceituais. *In*: Identidade e Subjetividade na Gestão de Pessoas. VIEIRA, Adriana e GULART, Iris Barbosa. (coord.) 1ª edição (2007), 2ª reimpr./ Curitiba: Juruá, 2009.