

Trabalho que Adoece

Resistências teóricas e práticas

Jamiriel Monteiro
Rosângela Dutra de Moraes
Lêda Gonçalves de Freitas
Liliana Deisy Chizoni
Emílio Peres Facas
(Orgs.)



A precarização ética se alastrou no mundo atual. Trata-se da precarização que trouxe a banalização do mal e, em decorrência, a naturalização da insensibilidade. As mudanças institucionais em todos os âmbitos instauraram novas relações de poder e formas de gestão que atingiram as subjetividades, a sociabilidade e a própria psicopatologia - além de afetar as práticas clínicas. Foi alterada tanto a psicopatologia geral quanto a relacionada ao trabalho. Atrelada aos princípios hegemônicos, constatamos, também, a deformação de instituições em que se realiza a formação profissional para atuação no campo da saúde e as múltiplas áreas abrangidas pelas ciências do trabalho. O desafio principal assumido neste livro é o enfrentamento da precarização ética tal como ela se apresenta na esfera do trabalho, o que significa urgência para a construção de resistências. A percepção da dimensão política presente na engrenagem organizacional é um passo significativo para a ação emancipadora. Nessa ação, é relevante a mobilização por humanização do trabalho e avaliações justas, em que o reconhecimento do sofrimento e dos esforços - e não apenas dos resultados - tenha lugar. Os autores apresentam, portanto, um conjunto de encaminhamentos possíveis para vencer a precarização ética e o sofrimento. Seria o importante começo de um caminho que é, necessariamente, mais longo. As mediações e variações do percurso para alcançar esses objetivos são numerosas, o que foi lucidamente apontado pelos autores dessa obra.

Edith Seligmann-Silva



editora  *psi*.org



Trabalho que adoecer

Resistências teóricas e práticas



Série
Transgressões:
estudos sobre trabalho

Diretor da Série

Prof. Dr. Emílio Peres Facas
Universidade de Brasília (Brasil)

Comitê Editorial Científico

Profa. Dra. Ana Magnólia Mendes
Universidade de Brasília (Brasil)

Profa. Dra. Andrea Pujol
Universidad Nacional de Córdoba (Argentina)

Profa. Dra. Ana Teresa Martins Ferreira Oliveira
Instituto Politécnico de Viana do Castelo (Portugal)

Prof. Dr. Caio Sgarbi Antunes
Universidade Federal de Goiás (Brasil)

Prof. Dr. Jean-Michel Vives
Université Côte d'Azur (França)

Prof. Dr. João Batista Ferreira
Universidade Federal do Rio de Janeiro (Brasil)

Profa. Dra. Joana Alice Ribeiro de Freitas
Universidade Federal de Goiás (Brasil)

Prof. Dr. João Areosa
Universidade Nova de Lisboa (Portugal)

Prof. Dr. Éric Hamraoui
Conservatoire National des Arts et Métiers (França)

Organizadores:

Janine Kieling Monteiro
Rosângela Dutra de Moraes
Lêda Gonçalves de Freitas
Liliam Deisy Ghizoni
Emílio Peres Facas

Trabalho que adoece

Resistências teóricas e práticas

Autores:

Adelina Almeida Moreira de Araújo	João Batista Ferreira
Álvaro Roberto Crespo Merlo	Karine Vanessa Perez
Ana Carolina Secco de Andrade Mélo	Katsumi Taís Takaki
Ana Magnólia Mendes	Leandro de Oliveira Abreo
Anderson Araújo-Oliveira	Lêda Gonçalves de Freitas
Carla Garcia Bottega	Liliam Deisy Ghizoni
Carla Vaz dos Santos Ribeiro	Maiara Oliveira Marinho
Cristiane Barros Marcos	Paulo de Tarso Ribeiro de Oliveira
Denise Bessa Leda	Rosângela Dutra de Moraes
Eduardo Pinto e Silva	Priscila Moreira Santana
Elisete Soares Traesel	Roberto Heloani
Emílio Peres Facas	Socorro de Fátima Moraes Nina
Fábio Machado Ruza	Soraya Rodrigues Martins
Fernando de Oliveira Vieira	Thaís Moura Monteiro
Grazielle Alves Amaral	Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schindwein
Janine Kieling Monteiro	



Diagramação: Marcelo A. S. Alves

Capa: Lucas Margoni

Arte de Capa: Peasants Planting Potatoes - Vincent van Gogh

O padrão ortográfico e o sistema de citações e referências bibliográficas são prerrogativas de cada autor. Da mesma forma, o conteúdo de cada capítulo é de inteira e exclusiva responsabilidade de seu respectivo autor.



Todos os livros publicados pela Editora Fi estão sob os direitos da [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR) https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR



Associação Brasileira de Editores Científicos

<http://www.abecbrasil.org.br>

Série Transgressões: estudos sobre trabalho - 2

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

MONTEIRO, Janine Kieling et al (Orgs.)

Trabalho que adoce: resistências teóricas e práticas [recurso eletrônico] / Janine Kieling Monteiro et al (Orgs.) -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2019.

284 p.

ISBN - 978-85-5696-650-6

Disponível em: <http://www.editorafi.org>

1. Trabalho; 2. Psicologia; 3. Sofrimento; 4. Assédio moral; 5. Pesquisa; I. Título II. Série

CDD: 331

Índices para catálogo sistemático:

1. Trabalho 331

Sumário

Prefácio	9
Edith Seligmann-Silva	

Apresentação	23
Os Organizadores	

Parte I Resistências Teóricas

Capítulo 1	29
Trabalho, sofrimento e política: um olhar decolonial	
Lêda Gonçalves de Freitas	
Adelina Almeida Moreira de Araújo	

Capítulo 2	45
Trabalho e formação para o trabalho: o lado oculto de práticas organizacionais socialmente aceitas como escravidão contemporânea	
Fernando de Oliveira Vieira	Anderson Araujo-Oliveira
Liliam Deisy Ghizoni	Maiara Oliveira Marinho

Capítulo 3	79
Contribuições da psicodinâmica e clínica do trabalho ao enfrentamento do assédio moral no trabalho	
Janine Kieling Monteiro	Elisete Soares Traesel
João Batista de Oliveira Ferreira	Cristiane Barros Marcos
José Roberto Heloani	Leandro de Oliveira Abreo

Capítulo 4	117
Um olhar da psicodinâmica do trabalho sobre a intensificação do trabalho docente na pós-graduação	
Carla Vaz dos Santos Ribeiro	Eduardo Pinto e Silva
Denise Bessa Léda	Fabio Machado Ruza

Parte II
Resistências Práticas

Capítulo 5..... 145
Clínica psicodinâmica do trabalho: limites e possibilidades de intervenção na realidade de trabalho brasileira

Álvaro Roberto Crespo Merlo
Carla Garcia Bottega
Karine Vanessa Perez

Capítulo 6..... 173
Clínica do trabalho e da ação: experiências no Rio de Janeiro

João Batista Ferreira
Soraya Rodrigues Martins
Elisete Soares Traesel

Capítulo 7..... 209
Experiências em psicodinâmica do trabalho na amazônia: escuta do sofrimento no trabalho

Rosângela Dutra de Moraes	Socorro de Fátima Moraes Nina
Vanderléia Dal Castel Schlindwein	Priscila Moreira Santana
Liliam Deisy Ghizoni	Ana Carolina Secco de Andrade Mélou
Paulo de Tarso Ribeiro de Oliveira	Thaís Moura Monteiro

Capítulo 8 253
Um caso em psicopatologia clínica do trabalho: a transferência em análise

Ana Magnólia Mendes	Grasiele Alves Amaral
Katsumi Takaki	Emilio Peres Facas

Soraya Rodrigues Martins

Sobre os organizadores277

Sobre os autores 279

Prefácio

A precarização ética se alastrou no mundo atual. Trata-se da precarização que trouxe a banalização do mal e, em decorrência, a naturalização da insensibilidade.

As mudanças institucionais em todos os âmbitos instauraram novas relações de poder e formas de gestão que atingiram as subjetividades, a sociabilidade e a própria psicopatologia - além de afetar as práticas clínicas. Foi alterada tanto a psicopatologia geral quanto a relacionada ao trabalho. Atrelada aos princípios hegemônicos, constatamos, também, a deformação de instituições em que se realiza a formação profissional para atuação no campo da saúde e nas múltiplas áreas abrangidas pelas ciências do trabalho. Nestas últimas, merece especial atenção o que aconteceu com os princípios éticos e os parâmetros sociais e jurídicos da administração. Na formação para a atuação na saúde laboral, os impactos têm sido imensos, atingindo visões teóricas e a implementação das práticas, dentre as quais destacamos as voltadas à saúde mental dos trabalhadores. No caso brasileiro, essas metamorfoses neoliberais afetaram a trajetória da RENAST - Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador. Criada em 2002, essa rede teve vários aperfeiçoamentos. Em 2005, foi revista e ampliada, por meio da Portaria GM/MS nº 2.437, de 07/12/2005, e novamente em 2009, pela necessidade de adequação ao Pacto Pela Vida e em Defesa do SUS, com a Portaria MS/ 2.728, de 11/11/2009. Posteriormente, a hegemonia do pensamento neoliberal conduziu a uma correlação de forças desfavorável e aos grandes bloqueios que foram impostas ao desenvolvimento desta rede, dentro de um contexto mais amplo de regressões à implementação do sistema único de saúde (SUS) e do conjunto das áreas sociais - incluindo o da Educação.

Regressões que encontram respaldo na **desvalorização da política social**, induzida pelo domínio do pensamento neoliberal e fortemente impulsionada pelas mídias.

O desafio principal assumido neste livro é o **enfrentamento da precarização ética** tal como ela se apresenta na esfera do trabalho, o que significa urgência para a construção de resistências.

Parte dos autores se volta para a reflexão acerca dos processos de educação/formação profissional escolhendo os estágios como objeto de pesquisa e ação, após terem detectado que aí existiriam possibilidades para desenvolver pesquisas e ações voltadas à germinação e/ou potencialização de resistências. Assim, os estudos e as experiências práticas relatadas na obra foram realizados junto aos grupos de pesquisa de instituições formadoras de diferentes regiões e Estados.

A crise ética envolve e preside a moldagem do conjunto de crises que atingem a humanidade contemporânea. Desvelar de forma contextualizada a dinâmica que a crise ética assume no cenário laboral brasileiro foi desígnio assumido pelos autores mobilizados pela necessidade de conhecer os subterrâneos e as armadilhas ocultados pelas apologias tecidas no discurso neoliberal dominante. Já no primeiro capítulo mostram a importância de conhecer a experiência dos próprios trabalhadores, sua sabedoria e as resistências por eles desenvolvidas no passado histórico e no presente. Reconhecem o desafio que envolve percorrer o caminho que vai do conhecimento à ação. Assim, no que, no que diz respeito às resistências, o desafio consiste em conhecê-las e entendê-las para fortalecê-las. O que exige remontar às peculiaridades históricas do Brasil e do trabalho no país - desde os primórdios indígenas e de tudo o mais que se sedimentou na cultura do trabalho a partir do Brasil colônia - em que a escravidão deixou marcas que perduram até hoje.

Desconsiderar a essência humana do escravo e do índio foi fonte de exploração, crueldade e menosprezo que, mesmo tendo

sofrido reações fortes que os amenizaram em certos momentos, se atualizam nos períodos de autoritarismo político - explícito ou disfarçado - e se acirram sob o neoliberalismo.

No antigo direito romano, *Homo Sacer era o* Indivíduo impuro, reduzido a uma vida fisiológica - a *vida nua*. Era destituído de direitos e por isso mesmo, *matável* - sem que os causadores de sua morte fossem sujeitos a sanções. Escravos, por exemplo, eram reduzidos à vida nua: exauri-los e matá-los não constituía crime, nem na antiguidade, nem no Brasil colônia. O poder soberano que o filósofo Giorgio Agamben explica e desvela, é um poder que ressurge nos estados de exceção contemporâneos. O filósofo identifica o papel fundamental da ideologia neoliberal na expansão das mutações de ordem política e ética que estão em curso e nas quais todos já estão sendo despedidos de direitos, pelas rápidas transformações de todas as estruturas de poder, transformações que vêm sendo acompanhadas por igualmente velozes mudanças das legislações e garantias (AGAMBEN, 2010).

Os autores do livro constataam o quanto o pensamento de Agamben pode ser aplicado para o entendimento do que se passa atualmente na esfera do trabalho e, por conseguinte, da saúde dos trabalhadores brasileiros. O abandono de diretrizes legais anteriormente aprovadas pelo governo pode ser exemplificado. Assim, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador no Sistema Único de Saúde (SUS), instituída pelo ministro da Saúde em 2011 e sancionada pela presidente do país, foi tornada letra morta. O menosprezo pelos dispositivos voltados à prevenção e promoção de Saúde fixados nessa lei, ficou patente na aprovação da reforma trabalhista pela lei 13.467 em 2017, verdadeira pá de cal sobre os direitos à saúde e outros direitos sociais dos trabalhadores brasileiros (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017).

Para entender resistências, há que entender primeiro os contextos transformados, os valores esmagados e expulsos de uma escala de prioridades regida pelo bem comum. O que corresponde às subjetividades tumultuadas por discursos neoliberais,

economicistas e pelas opressões concretas.

Vários conteúdos do livro nos remetem à indagação crucial sobre a questão da escalada da insensibilidade no mundo do trabalho e na própria sociedade, da qual tanto nos falaram Bauman e Donkis em *Cegueira Moral*. A indiferença seria o amortecimento da sensibilidade que, na verdade, se disseminou mundialmente. Vários estudos tem atribuído essa indiferença à espetacularização continuada dos crimes e catástrofes através da televisão e outras mídias. Por outro lado, estudos sobre o ressentimento de pessoas e de segmentos sociais que se percebem e/ou são realmente excluídos marcam uma outra linha de explicações importantes (Bauman & Donkis, 2014).

E no Brasil, quais seriam as origens principais da expansão da insensibilidade, de que modo os resquícios do período colonial, presentes na memória e na cultura, foram metabolizados ao longo da história para agora terem facilitado a indiferença ao sofrimento? O livro mergulha na análise histórica, em busca da elucidação dessa questão que assume tanta relevância quando se trata de promover formação profissional preservadora da ética e do bem comum.

A ética foi conceitualmente delineada na modernidade pela Escola de Frankfurt, que veio se contrapor ao positivismo e à razão formal e instrumental até então dominante. No pensamento de Horkheimer, isto é, em sua teoria crítica, a ética se instauraria quando “as relações entre os seres humanos, e destes com a natureza, vierem á configurar-se de maneira diversa da que se instaura na dominação. A união das duas razões – instrumental e subjetiva - exige o trabalho da totalidade social, ou seja, a práxis histórica” (Leite, 2017).

O domínio crescente da racionalidade instrumental nas organizações está em contraposição ao entendimento da subjetividade, da dinâmica em que vivências do trabalho mobilizam sentimentos e produzem bem-estar ou mal-estar, saúde (vitalidade) ou adoecimento (Seligmann-Silva, 2011).

O paradoxal é que sentimentos produzidos na interação com a organização possam, também, se tornar tão intensos que cheguem a ocupar um lugar central na vida afetiva do empregado (Tapenis, 1968).

As máscaras do autoritarismo são apontadas na analogia existente entre estados de exceção e a esfera do trabalho. Com base em Agamben (2009), os autores do capítulo 3 esclarecem, em nota de rodapé:

“O *soberano* decide sobre a aplicação ou não das regras e, assim, instaura um *estado de exceção*, entendido como *não lugar do direito*, como *zona de indistinção* entre violência e direito, que identifica em diversos âmbitos da contemporaneidade e que aqui encontramos no mundo do trabalho. A partir destas referências, caracterizamos o *prescrito soberano* como aquele capaz de instaurar o que denominamos aqui como *situações de exceção*, nas quais valem as regras que, simbólica e efetivamente, desabilitam, de modo circunstancial e atendendo determinados interesses, o ordenamento ético-jurídico que regula, por exemplo, os direitos fundamentais dos trabalhadores. O *prescrito soberano* resulta em vidas ética e politicamente desqualificadas e em paralisias das formas de vida no trabalho”.

Os autores apontam a sofisticação perversa em que o poder organizacional - soberano, conforme o conceito de Agamben - engendra a violência que terá como protagonista o assediador - mas ao mesmo tempo, mais uma vez um mascaramento interfere para que a aparência de “perfeição ética” da empresa seja mantida e a “culpa da maldade” recaia no empregado que foi induzido a assediar: o que é magnificamente detalhado no capítulo 3 como “*distorção comunicacional* a serviço da *dominação simbólica*” que busca conter a violência *condenada*, mas produzida, pelas próprias organizações. Essa perspectiva, mostram os autores, permite, de fato, um entendimento da perversidade sofisticada que permeia as formas ditas modernas do gerenciamento estratégico.

A naturalização do abuso do poder diretivo contribui de modo significativo para a violência e o assédio moral no trabalho. O mesmo capítulo também exemplifica a presença de várias outras máscaras - formas de falsidade - que passaram a impregnar e constituir técnicas administrativas em que a violência sutil está embutida como abusivo meio de dominação.

Portanto, após um longo período histórico em que a moral era definida pelos valores e costumes de uma vida comunitária na qual se estabeleciam compromissos, a moralidade passou a ser normatizada, determinada nos códigos e, gradualmente, se tornou a única obrigação moral dos indivíduos. Leis e regulamentações específicas também regem a vida laboral e o cotidiano do trabalho nas empresas. Os relacionamentos humanos significativos, marcados por laços de confiança e solidariedade, recuaram para um segundo plano enquanto as normas ocuparam o primeiro. Os males produzidos por uma normatividade desvinculada da natureza humana foram expostos por Canguilhem em várias obras que Le Blanc (1998) retoma para mostrar a atualidade das implicações das análises do filósofo - inclusive para as normas do campo laboral, adotadas pelas organizações onde o indivíduo perde sua condição de sujeito quando sua potência vital sofre coação, isto é, quando as imposições o limitam e o colocam em posição inferior àquelas “dos homens em situação direta e concreta de ação sobre eles mesmos ou sobre seu meio “Pois quando os trabalhadores são pressionados a interiorizar normas impostas e impedidos de inventar, estarão expostos a submergir no conformismo e na anomia” (p. 98/99).

Vale lembrar que a Psicodinâmica do Trabalho já havia produzido estudos sobre novas formas de servidão e publicado um dossiê a respeito em 2005. Neste compêndio, um instigante artigo de Éric Hammaroui chama a atenção para o fato de que a abordagem filosófica da servidão possibilita encontrar uma forte ambiguidade nessa questão. Uma ambiguidade que permite vislumbrar uma resistência vitoriosa, baseada na elevação dos

potenciais humanos de coragem para o pensar e o agir voltados aos valores da vida (Hamaroui, 2005).

O dito acima nos aproxima do que é considerado o testamento filosófico de Michel Foucault - seu último seminário, voltado à *coragem da verdade*, no qual enfatiza que no chamamento filosófico está presente a invectiva “nunca identificar os modos de subjetivação sem compreender seus prolongamentos políticos e em que relação com a verdade eles se sustentam”. Nesta colocação, Foucault se mostra fiel à outra ideia expressa no mesmo seminário - a de que o exercício da filosofia não pode ser separado da vida - como ele já havia demonstrado ao estudar a biopolítica (Foucault, 2011, p. 306).

No início da exposição sobre as resistências teóricas encontramos a proposta de uma ação que se contraponha à pressa que produz superficialidade, fragmentação social e consumismo, isto é, de que se comece por uma *escuta* que traga à luz a experiência dos que sabem resistir solidariamente na coesão e participação ativa em movimentos sociais e nas várias formas de economia solidária. O escopo seria encontrar essas experiências e essas forças, e, ao reconhecê-las, possibilitar sua potencialização.

Como o passado colonial permanece presente, subterrânea, mas fortemente, nas mentes, condutas e estruturas institucionais, sua “exumação” contribuiria para uma necessária libertação. Assim é que as autoras do primeiro capítulo concluem: “Por fim, a presente reflexão buscou trazer uma contribuição para destruir as amarras dos enclausuramentos da colonialidade do saber que, diuturnamente, nos coloca sem coragem para a vida, que mata a alegria, desencanta o viver e a construção coletiva”.

É especialmente relevante, no livro, o exame da neoescravidão pelos autores do 2º capítulo: no que consiste e como se apresenta no Brasil atual. Os processos que produzem a surpreendente aceitação da neoescravidão remetem, mais uma vez, ao passado colonial, para identificar o neocolonialismo como regressão que agora se evidencia.

A neoescravidão inclui aspectos administrativos de essência arcaica e máscara “moderna”, em que as relações de poder e a organização do trabalho utilizam técnicas de dominação sutil - sedução; pressões mascaradas; controle sofisticado, inclusive com uso de dispositivos microeletrônicos e de outros tipos produzidos pela tecnologia contemporânea.

A *naturalização* de formas atuais de escravidão é examinada, com revelação dos discursos construídos e suas ideias dominantes. A sujeição, reconhecida pelos autores como servidão voluntária, recebe várias hipóteses explicativas. A sedução veiculada pelos discursos empresariais seria capaz de criar a ilusão de uma trajetória exitosa que culminaria em emancipação futura. Teria também o potencial de produzir um encantamento, uma espécie de enfeitiçamento capaz de induzir à absorção da ideologia de mercado. Portanto, se retomarmos a hoje clássica definição da antropóloga Margareth Mead de que “a cultura é a lente pela qual vemos o mundo”, o que temos aqui é a percepção de uma imersão “docemente forçada” em uma cultura neoliberal. Nessa cultura, portanto, seria dominante a imagem do “caminho único para o êxito”, desenhado pelos princípios neoliberais. Porém, como tantos estudos já evidenciaram, a adoção destes princípios é responsável pela expansão da precarização, pois desmantelou a escala de valores do humanismo ao colocar a maximização do capital no topo, muito acima do bem comum, da solidariedade e mesmo do respeito à dignidade e aos direitos fundamentais dos seres humanos. Ao transformar-se em ideologia, o neoliberalismo trouxe também o imperativo de apagamento de qualquer reflexão crítica - o que torna imenso o desafio ao desvelamento da falsidade de suas promessas. Desafio assumido, não obstante, pelos autores.

Na concepção do livro, os autores foram guiados pela percepção de que na atualidade nacional já viceja uma formação para a servidão voluntária. Conhecedores dos princípios do movimento gerencialista, tão bem descrito por Vincent de Gaulejac, e alertados pelos inúmeros sinais de que estes princípios

atualmente penetram fortemente a esfera da educação, absorvidos pelas escolas de todos os níveis, os autores registram nos capítulos da primeira parte do livro perspicazes análises do gerencialismo, da precarização, da constituição da insensibilidade e de outros aspectos teóricos, com objetivo de elaborar as resistências possíveis.

Ponto crucial a fixar na resistência é constatação do risco de absorção da escola pela empresa – poderíamos dizer, escolas passam a trabalhar para servir às empresas, na moldagem da docilidade submissa que deverá ser a marca dos trabalhadores. Uma adaptação caracterizada por obediência servil, produzida em ambientes onde reina a disciplinação e a perspectiva de punição aos “infratores”. O trabalho imaterial fornece campo fértil para construir a dominação, ao propiciar formas sutis de controle que mobilizam a vida subjetiva em direção a uma autogestão moldada pelos interesses do capital. Os formadores, se subordinados à empresa em que se realizam os estágios, são os atores dessa moldagem – dentro de um processo no qual eles mesmos também reproduzem a moldagem experimentada em suas próprias subjetividades.

Os autores recorrem ao pensamento de vários estudiosos do assunto que, por diferentes perspectivas, buscaram o entendimento dos fenômenos vinculados à expansão de uma formação (educação) voltada para a servidão voluntária. A forma branda, não prescritiva, com que os trabalhadores são seduzidos e levados a incorporar os valores desejados pela empresa deverá constituir importante blindagem ao desvelamento - forte obstáculo a vencer nas pesquisas de campo realizadas nas empresas em que são feitos os estágios. Metodologia qualitativa e participativa, entretanto, proporciona resultados confiáveis como os obtidos pelos autores.

Os estagiários encontram-se submetidos à deformação, simultaneamente pela exploração e pela introjeção de discurso que incute a *naturalização do sofrimento*. Sob domínio do

economicismo, que sacrifica o objetivo desejável de uma formação em que a liberdade seja um valor central (num conjunto de *valores libertários*, na expressão adotada pelos autores). Na verdade, o que se evidencia é a incorporação de um discurso que carrega a crença de que, no presente, a servidão voluntária se tornou inevitável. Essa incorporação é preocupante e sua discussão ocupa a última e ampla parte do capítulo 2, que mira especialmente os estágios dos **professores** no ciclo escolar fundamental, mas também examina a intensificação do trabalho no nível superior. Pois o capítulo 4 analisa especialmente o trabalho docente nas universidades. Acrescente-se que seria terrível, mas possível, apontar, a partir da incorporação descrita, para o risco de perpetuação de uma deformação continuada. Risco em relação ao qual, sem dúvida, se torna urgente construir resistências.

O gerencialismo que se expande nos serviços públicos conduz a resultantes deletérias para a saúde mental dos servidores, mas também prejudica os usuários por diferentes vias. Atentar para preservação da sensibilidade e dos valores éticos em estágios nestes serviços se torna essencial. Serve de alerta a observação de que uma das resultantes do gerencialismo é a que conduz ao *assédio organizacional*, cujos mecanismos são explicitados no capítulo 3 a partir de estudos de campo desenvolvidos no sul e sudeste do país. Essas pesquisas proporcionam a importante constatação da dinâmica psicossocial pela qual o assédio organizacional se concretiza e, ao atingir a vida psíquica dos funcionários, provoca embotamento afetivo, amortece o interesse e inviabiliza engajamento na prestação de serviço aos usuários, prejudicando sua efetividade. Autores do capítulo expressam isso com muita clareza:

“A precarização deste contexto de trabalho evidencia-se no sofrimento relativo às metas consideradas inalcançáveis e na ausência de reconhecimento da **função social** e da importância do fazer público, associadas ao esvaziamento do sentido do trabalho, que deveria ser voltado à garantia de direitos, mas que se fragiliza

diante da prevalência da lógica de mercado e no predomínio de novas tecnologias de gestão que desconsideram os resultados sociais”.

A abordagem psicanalítica no estágio em clínica do trabalho mereceu atenção. Os desafios da transferência na prática supervisionada de uma estagiária em clínica do trabalho oferecem uma visão de especificidades desta formação em que o *setting* psicanalítico - no qual a dinâmica psíquica da situação laboral é desvendada - recebe identificação com o cenário do trabalho. A análise do atendimento de um servidor público de *status* acadêmico-profissional elevado por uma estagiária em formação na clínica do trabalho destaca sutilezas fundamentais. Duas questões cruciais emergem e são iluminadas pelo capítulo. A primeira é a potência da transferência como dispositivo da escuta em psicopatologia clínica do trabalho: que singularidades apresenta na atividade psicanalítica do estagiário supervisionado neste tipo de Clínica? E mais: que potenciais essa transferência pode acrescentar à fundamentação de uma resistência preservadora de princípios éticos? As duas questões são esclarecidas pelas reflexões trazidas pelo capítulo final, cujos autores analisam o atendimento individual realizado pela estagiária no Centro de Atendimento e Estudos Psicológicos da Universidade de Brasília – CAEP/UnB. O trabalho metódico dos supervisores transparece no relato e nos leva à reflexão, tanto sobre seu papel fundamental para a capacitação na abordagem psicanalítica em clínica do trabalho quanto para a garantia de que essa prática será contextualizada. Ao mesmo tempo, a abordagem se revela extremamente ética, ao respeitar e preservar a dignidade da estagiária e do paciente, especialmente em passagens delicadas do processo psicanalítico.

O valor da *escuta* que apoia a elaboração de uma percepção crítica da dimensão política do trabalho, pelos coletivos dos trabalhadores/estagiários, é apresentado como esperança promissora. Pois não se trata apenas de oportunidade para catarse, mas de espaços públicos de discussão dos quais poderão surgir

encaminhamentos direcionados a mudanças institucionais, proporcionando “destinos políticos ao sofrimento”, conforme o sugestivo título de um livro de Thomas Perilleux e John Cultiaux (Perilleux & Cultiaux, 2009).

A obra demonstra que a precarização naturalizada e o sofrimento dos estagiários constituem enorme desafio. O problema se expandiu e o reconhecimento da falta de avaliação dos erros e acertos destes estágios ainda é insuficiente.

A Psicodinâmica do Trabalho oferece recursos ao enfrentamento dos males apontados: utilização da escuta e do espaço público destacados pelos autores do livro. Além do fortalecimento dos laços no coletivo e das sensibilizações passíveis de suscitar conscientização dos processos psíquicos e políticos que os aprisionam. A percepção da dimensão política presente na engrenagem organizacional é um passo significativo para a ação emancipadora. Nessa ação, é relevante a mobilização por humanização do trabalho e avaliações justas, em que o reconhecimento do sofrimento e dos esforços – e não apenas dos resultados – tenha lugar. Os autores apresentam, portanto, um conjunto de encaminhamentos possíveis para vencer a precarização ética e o sofrimento. Seria o importante começo de um caminho que é, necessariamente, mais longo. As mediações e variações do percurso para alcançar esses objetivos são numerosas, o que foi lucidamente apontado pelos autores dessa obra.

Esforços clínicos criativos e experiências exitosas, narrados na 2ª parte do livro - dedicada à abordagem das Resistências Práticas – além de propiciar redução do sofrimento, restauram perspectivas de bloqueios eficazes à reprodução da insensibilidade e da precarização ética.

Edith Seligmann-Silva

Referências bibliográficas

- Agamben, G. (2009). *Homo Sacer: o poder soberano e a vida nua*. (H. Burigo, trad.), Belo Horizonte: Editora UFMG.
- Agamben, G.(2010). *O poder soberano e a vida nua 1*. Belo Horizonte: Editora UFMG.
- Bauman, Z. & Donkis, L. (2014). *Cegueira Moral – a perda da sensibilidade na modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar.
- DOSSIER: Nouvelles formes de servitude et Psychopathologie. (2005). *Travailler*, 13.
- Foucault, M. (2011). *A Coragem da Verdade*. (E. Brandão, trad.), São Paulo: Editora WMF Martins Fontes.
- Gaulejac, V. (2011). *Travail, les raisons de la colère*. Paris : Le Seuil ed.
- Hamaroui, E. (2005). Servitude volontaire: l'analyse philosophique peut-elle éclairer la recherche pratique du clinicien? *Travailler*, 13, (35-53).
- Le Blanc, G. (1998). *Canguilhem et les normes*. Paris : PUF.
- Leite, G.(2017). *A ética e moral na pós-modernidade*. Portal Jurídico Investidura, Florianópolis/SC, 13 Fev. 2017. Disponível em: investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/filosofia-do-direito/335441-a-etica-e-moral-na-pos-modernidade. Recuperado em: 19 Fev. 2019.
- Perilleux, T. E Cultiaux, J. (2009). *Destins politiques de la souffrance*. Toulouse: Éres ed..
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental – o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Souto Maior, J.L & Severo, V. S. (Orgs.). (2017). *RESISTÊNCIA - aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Expressão Popular.
- Tapenis, D. (1968). *S'autorizer a penser*. Olympe: editions Kayros.

Apresentação

Este livro é produto das discussões do Grupo de Trabalho “Psicodinâmica e Clínica do Trabalho” da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia- ANPEPP, formado por professores pesquisadores de todas as regiões do Brasil, do qual participam os organizadores do V Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho – CBPCT. Alguns trabalhos apresentados na modalidade de simpósio da ANPEPP no referido congresso, trabalhados de forma articulada, se tornaram os capítulos da obra que ora apresentamos.

O título do livro: “Trabalho que adocece: resistências teóricas e práticas” informa a perspectiva crítica a que se filiam os autores, que discutem as situações de trabalho diante de seu potencial patógeno e, também, anuncia a intenção de discutir resistências, teóricas e práticas.

No primeiro capítulo, Lêda Gonçalves de Freitas e Adelina Almeida Moreira de Araújo trazem uma reflexão sobre o trabalho, sofrimento e política, a partir do pensar decolonial. Para as autoras, há um pensar e pesquisar reprimidos, em função de uma epistemologia moderna de matriz colonial que hegemonizou saberes e invisibilizou alteridades, como os povos ameríndios, negros, nordestinos e toda a classe trabalhadora precária. Assim, propõe-se um pensar decolonial do trabalhar no Brasil, com o foco na ideia de lugar de fala, lugar de enunciação daqueles que, historicamente, foram excluídos do projeto de modernidade no Brasil.

O segundo capítulo, escrito por Fernando de Oliveira Vieira, Liliam Deisy Ghizoni, Anderson Araújo-Oliveira e Maiara Oliveira Marinho, discute aspectos do trabalho e de sua formação, por meio de práticas organizacionais que podem fazer analogia à escravidão

contemporânea. Nesse sentido, questiona-se como produzir um discurso libertário e/ou se os sujeitos trabalhadores teriam esse desejo. A reflexão parte da revisão de literatura e estudos empíricos produzidos em três grupos de pesquisa: dois no Brasil e um no Canadá, que originaram três perspectivas: a) discurso de servidão voluntária; b) neoescravidão e destinos políticos do sofrimento; c) vocação profissional como fonte de exploração.

No terceiro capítulo, Janine Kieling Monteiro, João Batista de Oliveira Ferreira, José Roberto Heloani, Elisete Soares Traesel, Cristiane Barros Marcos e Leandro de Oliveira Abreo (UFRJ) apresentam uma reflexão sobre características do contexto atual propícias ao Assédio Moral (AM) no trabalho, que impactam diretamente no sofrimento e adoecimento dos trabalhadores. Para tanto, utilizam o referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho, articulado à Psicologia Social e à Sociologia Crítica. As situações de AM foram ilustradas com dados de pesquisas sobre o AM em organizações públicas. Diante disto, são apontadas algumas possibilidades de intervenção, buscando contribuir com alternativas de enfrentamento ao AM.

No quarto capítulo, Carla Vaz dos Santos Ribeiro, Denise Bessa Léda, Eduardo Pinto e Silva e Fabio Machado Ruza discutem a intensificação do trabalho docente na pós-graduação, tendo como parâmetros a racionalidade instrumental e os parâmetros quantitativistas de avaliação. O estudo aborda trabalhos produzidos em duas regiões do Brasil e discute o gerencialismo, a cooptação da subjetividade e o impacto da sobrecarga sobre a saúde e o adoecimento do professor que atua na pós-graduação.

Na segunda parte, a obra apresenta práticas que expressam resistência, iniciando com o quinto capítulo, escrito por Álvaro Roberto Crespo Merlo, Carla Garcia Bottega e Karine Vanessa Perez, que discutem os limites e possibilidades de intervenção da clínica psicodinâmica do trabalho na realidade brasileira, destacando as especificidades das distintas situações de pesquisa e de trabalho no Brasil, que se diferenciam da França, país de origem

da Psicodinâmica do Trabalho (PdT). Mantendo a PdT como referência teórica, diversas práticas desenvolvidas no Brasil demandam adaptações metodológicas, bem como a criação de novas formas de abordar as situações da clínica do trabalho.

O sexto capítulo, escrito por Soraya Rodrigues Martins, Elisete Traesel e João Batista Ferreira, apresenta experiências em clínica do trabalho desenvolvidas no Rio de Janeiro, especialmente nas cidades de Rio de Janeiro, na região do Lagos e em Campos. As diferentes práticas têm em comum a busca de emancipação do sujeito no trabalho.

O sétimo capítulo, escrito por Rosângela Dutra de Moraes, Vanderléia Dal Castel Schlindwein, Liliam Deisy Ghizoni, Paulo de Tarso Ribeiro de Oliveira, Socorro de Fátima Moraes Nina, Priscila Moreira Santana, Ana Carolina Secco de Andrade Mélou e Thaís Moura Monteiro, traz diversas experiências em Psicodinâmica do Trabalho desenvolvidas na Amazônia. O capítulo destaca a expansão da PdT na Amazônia e a interlocução entre os laboratórios e grupos de pesquisa. Ressalta ainda a diversidade de práticas clínicas e de delineamentos metodológicos, sinalizando a importância da escuta qualificada do sofrimento no trabalho para a busca da promoção de saúde, em diferentes espaços. O capítulo aponta ainda os desafios enfrentados pelos pesquisadores desta vasta região.

O oitavo e último capítulo, escrito por Ana Magnólia Mendes, Katsumi Takaki, Soraya Rodrigues Martins, Grasielle Alves Amaral e Emilio Peres Facas, apresenta um caso em psicopatologia clínica do trabalho, destacando o papel da transferência. O texto fundamenta-se no referencial psicanalítico sobre a transferência, discutindo sua potência política como dispositivo para a escuta clínica do trabalho. Como ilustração, é apresentado um caso atendido no Centro de Atendimento e Estudos Psicológicos da Universidade de Brasília, apontando a importância da discussão ampliada no coletivo de supervisão como parte fundamental do trabalho vivo do clínico.

Destarte, desejamos uma boa leitura! Que juntos(as) consigamos dialogar sobre os enfrentamentos necessários diante deste “Trabalho que adoce” e que sejamos resistência diante do caos que se instaura!

Janine Kieling Monteiro
Rosângela Dutra de Moraes
Lêda Gonçalves de Freitas
Liliam Deisy Ghizoni
Emílio Peres Facas

Parte I

Resistências Teóricas

Capítulo 1

Trabalho, sofrimento e política: um olhar decolonial

*Lêda Gonçalves de Freitas
Adelina Almeida Moreira de Araújo*

Este capítulo apresenta uma reflexão sobre trabalho, sofrimento e política, tendo como finalidade de contribuir na construção de um imaginário decolonial, na acepção de Mignolo (2005), sobre o pensar e pesquisar trabalho e saúde no atual momento histórico brasileiro. De acordo com o autor, há uma alteridade reprimida, uma vez que a epistemologia moderna de matriz colonial hegemonizou formas de saberes e existência ao invisibilizar outros. Esses outros, no Brasil, são os povos ameríndios, os negros, os nordestinos e toda a classe que vive do trabalho, sobretudo a classe que habita as imensas periferias e, em sua maior parte, ganha a vida por meio do trabalho precário.

O pensar decolonial funda-se na ideia do lugar de fala. Para Mignolo, o lugar de enunciação do objeto define o objeto e, ainda, o conteúdo do conhecimento, bem como a verdade do conhecimento. Assim, é possível expor alteridades negadas, exprimir a multiplicidade de lugares possíveis de construção de imaginários e de formas de vida. Deste modo, Mignolo (2005), Tonial, Maheirie e Garcia Júnior (2017) consideram que o projeto decolonial busca ouvir vozes com seus saberes e fazeres que sempre existiram, mas foram ocultados pelo pensamento colonizado.

Inicialmente buscamos fazer apontamentos sobre as noções de trabalho e sofrimento. Em seguida, com base nos autores

Walter Mignolo e Boaventura de Souza Santos, faremos algumas considerações sobre o pensar decolonial enquanto potencial político, apontando-o ainda enquanto um importante espaço de construção para pensarmos as pesquisas no mundo do trabalho no Brasil.

Trabalho

A modernidade colonial, trazida pelos países europeus colonizadores, invadiu as Américas e hegemonizou o seu poder com coerção ao destruir os povos ameríndios e escravizar os povos africanos. Ademais, forjou um imaginário imperialista, hierarquizado, patriarcal, escravocrata, apagando vozes, resistências, histórias e memórias. Esta modernidade instituiu para a América o capitalismo e asfixiou as formas de vida ameríndias que povoavam estas terras. Com efeito, prepondera-se, tão somente, o exame do mundo do trabalho no seu contexto de exploração capital e, ainda, com as categorias teóricas, apenas dos colonizadores, que consiste numa tentativa de dizimação das formas de vida e de trabalho que existem e resistem nessa dada forma de sociabilidade.

De acordo com Mignolo (2005, 2008), tem-se uma colonialidade do saber muito além das injustiças e desigualdades deixadas pelos colonizadores. Tal fato, segundo o autor, nos impossibilita entender o nosso mundo a partir do nosso lugar e das histórias que nos são próprias, dado que o pensamento se manifesta em todos os grupos sociais, culturas e povos, não sendo exclusivo ao cariz filosófico.

À vista disso, o pensar decolonial se propõe a dialogar com as epistemes que se hegemonizaram. No entanto, a crítica está nos reducionismos do olhar eurocêntrico que revela um lugar e um tempo específicos que foi transposto para as Américas, sem a atenção com os modos de vida por aqui presentes. Com efeito, dialoga-se com a compreensão marxiana do trabalho enquanto

uma atividade humana presente em toda sua história, sendo mediador entre o pensar e o agir (Marx, 1985).

Conforme Marx, o trabalho faz parte da existência humana, institui o homem enquanto ser social. Ao agir, num primeiro momento, para transformar a natureza, o homem muda a si próprio. Portanto, o ser humano tem uma ação concreta no mundo, age, se organiza e desenvolve os seus afetos por meio do trabalho (Marx, 1985).

O advento do capitalismo subordinou o trabalho ao capital, o qual se realiza na exploração do trabalho vivo para o aumento de capital e ampliação dos mercados. Deste modo, de acordo com Marx (1867/1969), o processo de produção capitalista se dá pela unidade de dois processos: o de trabalho e o de valorização. O processo de trabalho ocorre quando, ao transformar o dinheiro em capital, o dinheiro se torna mercadoria. Já o processo de valorização se realiza dentro do próprio processo de trabalho, “[...] um excedente de trabalho não pago, uma mais-valia [...]” (Marx, 1867/1969, p. 76). Assim, a produção da mais-valia garante o processo de valorização do capital.

Na análise do autor acerca da sociedade capitalista, o trabalho assalariado é a condição essencial para a construção do capital e ainda é condição necessária e permanente de toda a produção capitalista. Desta forma, o processo de produção é processo de valorização, ou seja, “[...] o capitalista consome no seu decurso a capacidade de trabalho do operário, ou, por outra, apropria-se do trabalho vivo, com sangue e vida do capital.” (Marx, 1867/1969, p. 74).

Na dinâmica capitalista, o fruto do trabalho não mais pertence ao trabalhador, pois a produção é vendida pelo capitalista, que é quem vai ficar com os lucros. É nesse contexto das novas relações de produção que se caracteriza a nova estrutura econômica da sociedade moderna, ou seja, é pela exploração do trabalho operário que o capital se realiza.

Conforme Fernandes (1968), o capitalismo que despontou e prosperou por toda América Latina não difere do processo de apropriação e expropriação próprio desse sistema, mas, tem a especificidade de ter uma acumulação de capital que incrementou e alargou a dominação das elites internas e externas.

Isto posto, a produção dependente aqui instalada gerou uma população trabalhadora excluída da partilha do excedente econômico. Como explicita Fernandes (1968), há um crescimento econômico com crescente aumento da miséria e não existência de direitos fora das classes privilegiadas. Nestes trópicos latinos, os privilégios históricos das classes possuidoras no processo de dinamização da economia capitalista dependente aprofundaram a concentração de renda e os privilégios do poder. Tem-se, portanto, no sentido que nos apresenta Fernandes, uma burguesia que só compreende a existência de direitos para si e não produz condições políticas e econômicas para enfrentar a dependência e superar o capitalismo periférico.

De acordo com Fernandes (1968), é impossível universalizar direitos humanos num capitalismo de periferia que produziu uma democracia limitada, uma burguesia voltada para fora dos seus países, corrupta, e que age somente em função de vantagens de classe. O desenvolvimento por aqui é inculcado para benefício das classes sempre privilegiadas.

No contexto de produção econômica, social e política no Brasil, país com profundas desigualdades econômicas, educacionais e sociais, certamente, existem os conflitos sociais, as resistências, as contradições próprias do viver coletivo dos homens e mulheres neste planeta. Não obstante, paralelamente a todo esse contexto, há ação humana coletiva e individual, não há só dominação, acontecem resistências, realização de outros modos de viver.

Observa-se que o olhar para o mundo do trabalho tem se concentrado no campo hegemônico do trabalho assalariado, assim como no trabalho precário, muitas vezes um olhar eurocêntrico das transformações do mundo do trabalho no velho continente.

Sob a visão decolonial, infere-se nesta reflexão que há uma redução sobre os estudos e análises da complexidade do mundo do trabalho no Brasil, uma vez que há relações capitalistas assalariadas, há trabalho análogo à escravidão, há uma massa de trabalhadores precários que vendem produtos nas ruas, diariamente, para garantir sua sobrevivência; conserva-se, ainda, uma herança de modos de viver e trabalhar dos povos originários, como a agricultura familiar, a economia solidária movida por inúmeras cooperativas com formas de organização do trabalho diferenciadas das formas capitalistas, que geram renda e promovem inclusão social, a partir de outro jeito de produzir, comprar, vender e trocar.

Toda essa potência de vida necessita ainda de ser examinada no campo da Psicologia do Trabalho. Assim sendo, há um lugar, espaço e tempo do mundo do trabalho que precisa ser descortinado, sem reducionismos da colonialidade do saber que apagou vozes, memórias, formas de vida, histórias que não foram contadas.

Portanto, necessário se faz olhar para o trabalho na sua dimensão alienada, precária e análoga à escravidão, mas, também, estudá-lo na concepção do trabalho enquanto ação do homem sobre o seu contexto, em que o trabalho não se separa das atividades do viver, conforme acentua Lhuillier (2013). Desse modo, as dimensões psíquicas e sociais estão entrelaçadas no contexto do trabalhar, fato que dá importância ao sujeito e suas relações com o outro, assim como à autonomia das pessoas e ao seu poder de ação. Estudar o mundo do trabalho, a partir do lugar de um país com uma sociabilidade como a do Brasil, nos leva a perceber a vivência subjetiva do trabalho, ou seja, o sujeito em ação, em ser. Destarte, o essencial não passa pela racionalidade econômica, mas por uma atividade humana, o trabalho, que é produção de si e do mundo, sendo, então, ação, uma prática social (Freitas, 2013).

Em vista disso, estudar o trabalho no Brasil inspirado no pensamento decolonial ou pós-colonial é valorizar os saberes que por aqui resistiram e as reflexões produzidas, com o fim de

transgredir uma única epistemologia imposta como universal, e, acima de tudo, afirmar epistemologias alternativas, a partir do lugar de fala daqueles que, historicamente, foram silenciados, sem hierarquia de saberes, mas por meio de diálogos entre os saberes (Santos, 2010).

Sofrimento

O sofrimento tem sido analisado por diversos filósofos: Pascal (1623-1662), Schopenhauer (1788-1860), Kierkegaard (1813-1855), Nietzsche (1844-1900), Hegel (1770-1831), Heidegger (1889-1976). No entanto, para a perspectiva desta reflexão, dedicar-se-á atenção ao tema do sofrimento na obra de Nietzsche, autor que postulou um olhar inquietante sobre o sofrimento humano e que favorece a corporificação de uma gramática transitiva do sofrer no mundo do trabalho.

A perspectiva da filosofia de Nietzsche (1988) traz a importância do sofrimento como uma característica da condição humana. Considera que refutar o sofrimento é a mesma coisa que refutar a vida. Tem-se neste filósofo uma percepção do sofrer como essencial para o crescimento humano, uma vez que considera a doença como um instrumento que contribui para mudar o olhar. Há em Nietzsche um desejo de que todos os seres experienciem o sofrer, pois só o sofrimento pode trazer a mudança do olhar e a capacidade de criar coisas belas.

Os infortúnios do viver, na filosofia nietzscheana, devem ser percebidos como vantagem. Reconhecia na dor e no sofrimento um caminho para o encontro com a satisfação. Como observou Nietzsche (1988, p. 46):

De fato, há uma consolação única em afirmar, por meio do sofrimento, um “mundo de verdade” mais profundo que qualquer outro mundo, e é infinitamente preferível sofrer e sentir-se superior à realidade (pela consciência de se aproximar

assim desse “mundo de verdade mais profundo”) do que viver sem sofrimento e ser privado desse sentimento de superioridade.

A dor de Nietzsche, a sua doença possibilitou que saboreasse todos os momentos da vida e percebesse um mundo de verdade com mais profundidade e elevação. Em sua crítica à moralidade cristã ressaltava que a maior doença da humanidade era a luta contra as doenças que produzia um mal ainda pior aos humanos. Para o filósofo, atacar o sofrimento é um ataque à própria vida (Nietzsche, 1988, 1995, 2004).

Esta noção nietzscheana de sofrimento está articulada à visão de homem refletida pelo autor. A proposição do filósofo sugere que o homem é uma individualidade irreduzível, logo é da sua condição a transformação permanente e a finitude característica do mundo (Calçado, 2009). À vista disso, ao contrário de propor uma resignação moral, encoraja o homem a agir e a ratificar a vida frente a quaisquer condições. Os infortúnios do viver são, para o filósofo, os energizantes para o existir, ao reforçar a capacidade de criação dos seres humanos.

O fato é que o sofrimento e a doença, para Nietzsche, têm o poder de afirmar o sujeito, de transgressão frente à moralidade cristã reinante em sua época. A sua história de doença e sofrimento produziu uma visão que buscou a autoafirmação do ser. Ser que alarga a força vital entendida como vontade de potência. Para o autor, a vontade de potência está na vida, não apenas na vida orgânica, mas em todo o viver. Viver que procura se amplificar, superar limites, criar, dar sentido, transbordar. Portanto, fazer a vontade de se realizar no encontro com outras vontades (Nietzsche, 1988, 2006).

Na procura cotidiana para realizar a vontade de potência, a força vital esbarra no confronto frente a outras vontades de potência. Assim, a vontade de potência é, de modo simultâneo, do sujeito e do outro. Portanto, é relação. Nesta, o sujeito se afirma e confronta com a realidade na busca de realizar a sua potência, de

se superar e, portanto, se afirmar. Nesta busca por expandir a força vital, o sofrimento tem um papel essencial, ao ser um mobilizador de ação e de busca de força vital (Nietzsche, 1988, 1995, 2004).

Calçado (2009) entende que a vontade de potência está relacionada com a vontade de autossuperação, logo, de afirmação de si nos contextos sociais, o que abrange uma dinâmica de amor próprio em que, por meio deste, se busca mais potência, mais ação, mais transformação do ser. É no sofrimento e na dor, segundo a filosofia nietzscheana, que os sujeitos buscam mais potência e realizam o amor-próprio e, por isso, se conservam e se expandem.

A filosofia de Nietzsche está numa matriz de pensamento histórico-social, dado que o homem é percebido no processo e reverenciado no seu viver cotidiano, na realidade concreta. É alguém marcado pela singularidade, mas é um ser social que produz sua humanidade diariamente. O sofrimento, portanto, produz ação, busca, fazer, acontecer, construir o singular frente às adversidades do viver em conexões múltiplas e amplas com todos os humanos.

Para Freud (1930) os sujeitos têm pelo menos três medidas chamadas paliativas que se constituem como alternativas para permitir suportar o sofrimento psíquico em decorrência de abrir mão do princípio do prazer, bem como lidar com o mal-estar.

A primeira consiste em aprendermos a extrair sentido do nosso sofrimento; a segunda, em criarmos satisfações substitutas para aliviar a dor; e a terceira e mais perigosa das medidas, consumirmos substâncias que nos tornam insensíveis ao sofrimento. Trata-se de satisfações que sejam possíveis aos indivíduos para suportar a dor de existir cotidianamente na civilização, ou seja, a ciência, as artes e as substâncias tóxicas.

Nesse sentido, quando pensamos o sofrimento no contexto do trabalho no Brasil com vistas a um olhar a partir da socialização aqui construída dos milhares de trabalhadores precários, informais e excluídos do capitalismo, nos remetemos a formas alternativas de

viver e trabalhar. Interessa-nos, conforme Freud (1930), o entendimento de como os sujeitos que trabalham extraem sentido do sofrimento.

Remetemo-nos ainda à ideia nietzscheana de que no sofrimento os seres buscam mais ação e potência a fim de realizar-se, conservar-se e também expandir-se. Portanto, o sentido dado ao sofrer tem ainda o significado na luta pela sobrevivência, bem como nas transgressões cotidianas para ser e existir.

Sob o olhar decolonial aqui apresentado, propõe-se considerar o sofrimento, efetivamente, como uma particularidade da condição humana. Logo, o sofrer cumpre um papel de mobilizar a ação e construção do viver (Nietzsche, 1988, 1995, 2004). Faz-se necessário, então, enxergar como, cotidianamente, os milhares de brasileiros resistem em seus trabalhos precários, que saberes produzem, que formas de existência são afirmadas, criadas e reinventadas para que preservem em seu ser.

Na fase atual do capitalismo financeiro ultraneoliberal, que destrói todas as formas do viver comum, dar visibilidade à potência cotidiana de existir dos milhões de invisíveis desse país é um modo de descolonizar o pensar, de produzir outro imaginário social que possibilite mostrar formas outras de viver, outros modos de conviver e de ser neste planeta (Mignolo, 2005, 2008).

De que maneira um povo tão sofrido e absorvido pela luta em sobreviver resiste diuturnamente? Desse modo, um olhar micro para a experiência do sofrimento e do seu enfrentamento cotidiano, nos permite ir fundo nas diferentes lógicas de pensar e viver, mostrando e construindo conhecimentos a partir das realidades que foram eliminadas nos contextos socioculturais invisibilizados (Santos, 2010).

Política

A noção de política considerada neste texto é, por um lado, no sentido da ação humana comum que se apresenta contra a

degradação da vida coletiva. Ação pela construção do bem comum e do pensar (Arendt, 2014). Por sua vez, a outra noção de política que nos interessa, situa-se na transgressão epistêmica de alteridade, qual seja, tornar visível os sujeitos historicamente emudecidos, ou seja, não dar voz, mas ouvir as vozes dos inúmeros trabalhadores brasileiros que, cotidianamente, lutam pela sobrevivência com sua potência de vida, fazem e refazem o seu ser com sofrimento, criatividade, inventividade, enfim, resistem e se afirmam, mesmo diante de tanta exploração e silenciamentos epistemológicos (Spivak, 2010).

Desse modo, a dimensão política no contexto das pesquisas de trabalho e saúde aparece, numa perspectiva interdisciplinar, para avançar para além das descrições das organizações de trabalho e sua influência no adoecimento psíquico dos sujeitos que trabalham. Com a política busca-se, da forma aqui considerada, não somente um pensar analítico e crítico, mas, sobrepujar a ideologia ultraneoliberal fatalista que enclausura os sujeitos históricos em mapear e descrever o sofrer, sem, tampouco, visibilizar o perseverar no existir dos inúmeros trabalhadores e trabalhadoras brasileiros.

Assim, diálogo e ação são dois temas indispensáveis para a noção de política aqui considerada. Diálogo para a escuta das vozes silenciadas, para que se consiga chegar aos diversos grupos sociais invisíveis historicamente. Diálogo para a produção de pesquisas coletivas, com grupos de estudos que se articulem e cooperem efetivamente. Ação política para criar o impensado, tanto no fazer pesquisa, quanto alcance a escuta dos inúmeros trabalhadores precários e suas infundáveis criações (Arendt, 2014).

No caminho dos autores com um pensar decolonial, Spivak (2010) sustenta a importância de os grupos colonizados articularem seus discursos e resistências, construir sua emancipação por eles próprios, como sujeitos coletivos, sem representações, agenciamentos ou porta-vozes. Portanto, a ação política nas pesquisas no campo do trabalho nos instiga, então, a

escutar e sentir as vozes subalternas dos trabalhadores e trabalhadoras do Brasil, não para falar por eles, mas, para com eles visibilizar junto à ciência as diversidades de realidades e suas histórias emudecidas.

Enrique Dussel (2005), importante pensador decolonial argentino, em sua contundente crítica ao mito da modernidade, mostra que o outro, os povos ameríndios, não foram descobertos, mas encobertos. Se para os colonizadores a chegada às Américas é o início de uma civilização nas terras ameríndias, numa visão desenvolvimentista, de progresso, para Dussel, o que se deu foi o mito da modernidade, na medida em que o que por essas terras ocorreu foi uma dominação com extrema violência, de imposição do mundo “civilizado” sobre os “bárbaros”, roubando todas as suas propriedades e a liberdade de viver o seu ser.

À vista disso, nossa história é marcada pela violência e negação do outro, pelo que Dussel (2005) considera este processo de modernidade ocorrido nas terras ameríndias uma glória da razão frente aos “incivilizados”. Para o autor, está nesta lógica o mito da modernidade, em que o inocente é o culpado e o “moderno”, o colonizador, a vítima.

Esta irracionalidade do mito da modernidade, segundo Dussel (2005), hierarquizou culturas, em que a civilização moderna, eurocêntrica é superior, e os povos originários das Américas são os bárbaros que precisam ser desenvolvidos pelos civilizadores. Como os denominados “bárbaros” pelos civilizadores sempre resistiram, a violência colonial para garantir a “civilização” foi intensa, bárbara.

Esta lógica permeou o processo inicial de colonização e se perpetuou com a escravidão africana. O Brasil, em seus mais de 300 anos de escravidão, holocausto de milhares de povos africanos trazidos para esta condição, a partir de sequestros, numa travessia repulsiva, produziu a morte de 15 a 20 por cento de seu contingente, de acordo com Lopes (2004). Conforme o autor, foi um deplorável comércio de seres humanos que enriqueceu

traficantes e os grandes proprietários de terra. O fim dessa barbárie, com a Lei Áurea (1888), a Constituição da Primeira República brasileira não fez nenhum reparo aos africanos escravizados, mas consagrou os privilégios das oligarquias escravistas.

Na verdade, configurou-se uma socialização de expropriação dos recursos dos que já viviam nestas terras, e de destruição física e cultural dos povos africanos que foram trazidos pelo sequestro, pelas condições de indignidade impostas pelos ditos civilizadores. Foi uma expropriação de riquezas e de culturas, e ao mesmo tempo um epistemicídio, pois grupos foram inferiorizados e subordinados, tornando suas histórias, saberes, ciência impercebíveis (Souza, 2017).

Frente a isso, estudar e pensar o mundo do trabalho, numa dimensão decolonial, cabe compreender a formação histórico-cultural do Brasil, a imensa exclusão construída ao não visibilizar e ouvir as vozes das inúmeras vítimas que tiveram sua alteridade negada. Há que subverter significações hegemônicas e opressoras, como ato político, visando trazer as narrativas de todos os trabalhadores brasileiros que, dignamente, fazem e refazem o seu viver. Este modo de pensar é política, é criação do inesperado, de modo coletivo, para romper barreiras e aprofundar a democracia enquanto construção plural do conhecimento, com os que fazem o viver cotidiano desse imenso país.

Considerações finais

As ideias aqui apresentadas buscam evidenciar a necessidade de outro olhar para o pensar a saúde e o trabalho no Brasil. Olhar que dialoga com as epistemologias dominantes, buscando provocar uma produção do conhecimento a partir do lugar histórico e social de um povo que carrega uma história de colonização violenta e um processo de escravidão que, até hoje, não foi reparado. Nesse sentido, questiona-se se apenas as epistemologias universais de

fato dão conta de pensar esse lugar no Brasil, que pela colonialidade do saber, emudeceu povos e seus modos de viver. Trata-se de um desafio teórico, ético e político, na medida em que explicita a exclusão e o silenciamento de sujeitos levados à desumanização.

Deste modo, o olhar decolonial sobre trabalho, sofrimento e política se apresenta na perspectiva de visibilizar saberes e práticas dos grupos historicamente excluídos, de modo a não dar vozes, mas escutar as narrativas frente ao trabalhar, sofrer, criar e inventar o seu dia a dia, de forma participativa, em seus territórios, onde está a sua identidade sociocultural, o seu pertencimento, o seu local de vida, de lutas, de práticas e vivências.

É fato que, no atual mundo do trabalho, na era do capitalismo flexível e do aumento do desemprego, em que os laços sociais estão fragilizados, a solidariedade e a cooperação não são princípios do viver junto contemporâneo. O trabalhar para sobreviver, pagar as contas e se manter no contexto histórico-social é a dinâmica atual recorrente.

Frente à sociedade de urgências, da velocidade, do descarte, do não estar juntos, de uma socialização marcada pela lógica do consumo, escutar as narrativas dos grupos historicamente excluídos, com a participação ativa dessas pessoas, é buscar os saberes de uma resistência cotidiana, de uma ação comum, de um viver junto que produz o imprevisível e o improvável. Ressalta-se a dinâmica da economia solidária, essencialmente na agricultura familiar; a organização de mães que, sem o acesso a creches, se mobilizam para se ajudar no cuidado das crianças e poderem trabalhar; os motoristas de táxi tradicionais, que em aeroportos fazem propaganda de Ubers, calculam o valor do táxi pelo aplicativo e levam os passageiros sem pagar para a cooperativa, tampouco para o aplicativo. Ademais, os diversos movimentos sociais, como Movimento do Pequeno Agricultor (MPA), que produz comida sem veneno e tem uma organização de trabalho de trocas e parcerias entre os pequenos agricultores; a organização

social indígena que atua sobre outra divisão do trabalho; as potências inúmeras de vida nas periferias brasileiras, entre outras.

Por fim, a presente reflexão buscou trazer uma contribuição para destruir as amarras dos enclausuramentos da colonialidade do saber que, diuturnamente, nos coloca sem coragem para a vida, que mata a alegria, desencanta o viver e a construção coletiva.

Referências

- Arendt, H. (2014). *A condição humana* (12ª ed. rev.). Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Calçado, T. (2009). *Doença: sofrimento e vida nas filosofias de Friedrich Nietzsche e Blaise Pascal*. Dissertação de Mestrado em Filosofia – Unesp, Marília, SP.
- Dussel, E. (2005). Europa, modernidade e eurocentrismo. In E. Lander (Org.). *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas*. Buenos Aires: Colección Sur Sur, Clacso, (pp. 24-31).
- Fernandes, F. (1968). *Sociedade de Classes e Subdesenvolvimento*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Freitas, L. G. de (2013). Centralidade do trabalho. In F. O. Vieira (Org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá (pp. 77-81).
- Freud, S. (1930). *O mal-estar na civilização*. Edição Standard Brasileira das Obras Completas de Sigmund Freud (v. XXI). Rio de Janeiro: Imago.
- Lhulier, D. (2013). Introduction à la psychosociologie du travail. *Nouvelle revue de psychosociologie* 15(1), (pp. 11-30).
- Lopes, N. (2004). *Enciclopédia brasileira da diáspora africana*. São Paulo: Selo Negro.
- Marx, K. (1859/1980). *Consequências sociais do avanço tecnológico*. São Paulo: Monsanto Editora Gráfica Ltda.

- Marx, K. (1985). *O capital* (Os economistas). São Paulo: Abril Cultural.
- Mignolo, W. (2005). A colonialidade de cabo a rabo: o hemisfério ocidental no horizonte conceitual da modernidade. In E. Lander (Org.). *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas*. Buenos Aires: Colección Sur Sur, Clacso (pp. 71-103).
- Mignolo, W. (2008). Desobediência epistêmica: a opção descolonial e o significado de identidade em política. *Cadernos de Letras da UFF – Dossiê: Literatura, língua e identidade* (34), 287-324.
- Nietzsche, F. (1988). *Crepúsculo dos ídolos ou como se filosofa com o martelo* (A. Morão, trad.). Lisboa: Edições 70.
- Nietzsche, F. (1995). *Ecce Homo. Como alguém se torna o que é* (P. C. de Souza, trad.). São Paulo: Companhia das Letras.
- Nietzsche, F. (2004). *Aurora* (P. C. de Souza, trad.). São Paulo: Companhia das Letras.
- Nietzsche, F. (2006). *Assim falou Zaratustra: um livro para todos e para ninguém*. (M. da Silva, trad.). (15ª ed.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Santos, B. de S. (2010). Para além do pensamento abissal: das linhas globais a uma ecologia dos saberes. In B. de S. Santos & M. P. Meneses, *Epistemologias do Sul*. São Paulo: Cortez, (pp. 31-83).
- Souza, J. (2017). *A Elite do Atraso: Da Escravidão à Lava Jato*. São Paulo: Editora Leya.
- Spivak, G. C. (2010). *Pode o subalterno falar?* Belo Horizonte: Editora UFMG.
- Tonial, F. A. L., Maheirie, K. & Garcia Júnior, C. A. S. (2017). A resistência à colonialidade. *Revista de Psicologia da Unesp*, [S.l.], 16(1), (pp. 18-26), nov. ISSN 1984-9044. Recuperado de <http://seer.assis.unesp.br/index.php/psicologia/article/view/842> - em 4 outubro 2018.

Capítulo 2

Trabalho e formação para o trabalho: o lado oculto de práticas organizacionais socialmente aceitas como escravidão contemporânea

Fernando de Oliveira Vieira

Liliam Deisy Ghizoni

Anderson Araujo-Oliveira

Maiara Oliveira Marinho

1. Introdução

Estudos ligados ao combate do trabalho escravo apontam que aproximadamente 21 milhões de pessoas no mundo estejam em situação considerada análoga à escravidão, o que gera cerca de US\$ 150 bilhões de lucros (Bastos, 2016; OIT, 2016).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016), Gomes (2012) e Antero (2008), a escravidão contemporânea pode ser configurada por alguns dos seguintes indicadores: a) controle por meio de violência física ou simbólica; b) condições degradantes ou humilhantes (dormindo em barracas de plástico, sem água potável, comendo comida estragada); c) vigilância armada; d) acidentes e doenças; e) jornada/descanso; f) total informalidade dos contratos de trabalho; g) violência cometida por “gato” (intermediário) ou proprietário ou a mando desses, dentre outros.

Partindo do princípio de que o trabalho torna-se central na formação das identidades dos indivíduos, banalizar a precarização dos empregos, os processos de terceirização, as demissões em

massa, em nome de preceitos economicistas faz com que a sociedade *naturalize* o sofrimento humano no trabalho.

No meio rural, nos casos clássicos de trabalho escravo contemporâneo, os *gatos* fazem falsas promessas a sujeitos pobres, em busca de sustento para suas famílias (Coelho, 2000). De um lado, os recrutadores racionalizam a enganação, para sustentar o seu “trabalho”; de outro, os recrutados acreditam nessa falsa promessa, para se manter na relativa saúde.

No meio urbano, a eufemização das relações de trabalho não só oculta o significado de “colaborador” na perspectiva de mais alienação do trabalhador, para doar-se, mesmo que sob pena de adoecer, mas pelo sentido perverso que deturpa (Vieira & Nogueira, 2013). O mal passa por bem. Colaborar passa a significar contribuir com a demissão em massa, com as injustiças sociais, com a administração do medo (Gaulejac, 2007; Dejours, 2006).

O discurso e as práticas de escravidão contemporânea perpassam também o que denominamos, nesse texto, de currículo oculto da formação de trabalhadores de diferentes áreas de conhecimento, inclusive da Educação. Nesse particular, a pesquisa de Reis (2017) aponta para indícios de analogia à escravidão em programas de estágio do Curso de Administração. Os estagiários podem ser capturados tanto por um discurso de servidão voluntária, quanto por políticas de gestão de pessoas, que banalizam uma carga horária muito acima da legislação.

Diante desse cenário, questiona-se: como os sujeitos poderão produzir um discurso libertário? Desejariam eles a liberdade? Para sobreviver ao universo precarizado das relações de trabalho acima descrito, trabalhadores, patrões, estagiários e demais atores da sociedade civil acabam desempenhando papéis simultâneos de vítimas e algozes da servidão voluntária ao capital: ruim com ele, pior sem ele. Muitos disputam, inclusive, processos seletivos concorridos, para terem a chance de pertencer à sociedade de consumo.

Destarte, este capítulo tem o intuito de discutir aspectos do trabalho e de sua formação, por meio de práticas organizacionais

que podem fazer analogia à escravidão contemporânea. Para este debate, organizamos o capítulo sob três perspectivas: a) discurso de servidão voluntária; b) neoescravidão e destinos políticos do sofrimento; c) vocação profissional como fonte de exploração.

Na primeira, ensaia-se que há uma apatia generalizada de sujeição ao capital. Questiona-se organização do trabalho como uma orientação para o discurso de servidão voluntária (La Boétie, 1549/2009). Naturaliza-se a manutenção da violência, por exemplo, por meio do uso intensivo de TICs – Tecnologias de Informação e Comunicação, etc.

Na segunda, observa-se que a neoescravidão reproduz na contemporaneidade aspectos da exploração da força de trabalho existente na escravidão antiga, com a nova roupagem da Reforma Trabalhista, ocorrida recentemente no Brasil.

Na última perspectiva, considera-se a dicotomia entre as contribuições dos estágios no meio escolar, para a formação profissional dos professores, e a exploração da força de trabalho, vivida pelos estagiários, que os discursos oficiais e científicos raramente colocam em evidência.

Acredita-se que a promoção de espaços de escuta para estes trabalhadores reflitam sobre a sua condição no mundo atual e os destinos que podem ser dados ao sofrimento vivenciado, seja um caminho para a saúde psíquica. A clínica psicodinâmica do trabalho pode ser um caminho diante desta devastação que o trabalhador se encontra na atualidade.

2. Discurso da servidão voluntária

No clássico caso Adolf Eichmann, analisado por Hannah Arendt, defende-se que ele não era um perverso do tipo mais crítico, que se conhece na psiquiatria. Tratava-se de um burocrata, que assumiu a função social de “contribuir” com a eficiência do sistema. Seu modo de pensar e de agir revelavam um normopata, ou seja, alguém exageradamente adaptado às normas sociais, com

pouco ou nenhum questionamento sobre a realidade, que passa a tratar a violência com normalidade, pois o senso moral do que vem a ser julgado como certo ou errado estaria afetado pela obsessão de se cumprir metas. Em curtas palavras, a normopatía seria a doença da normalidade (Mendes & Duarte, 2013; Ferraz, 2011).

Nessa linha, suspeitamos que se pode produzir um discurso organizacional favorável à analogia à escravidão. De um lado, técnicas de sedução organizacional fazem as chamadas, para indivíduos mais vulneráveis, como se pode observar, por exemplo, na pesquisa de Regatieri, Faria e Soboll (2014), ao explicarem o que chamaram de sequestro da subjetividade de candidatos a programas de *trainees* de empresas multinacionais. Outros estudos também revelam as organizações sedutoras e o desenvolvimento de uma cultura organizacional baseada no carisma (Vieira & Lemos, 2014; Pagès et al., 2008). Os termos “colaboradores”, “associados” ou “parceiros” são usados indiscriminadamente, com o intuito de ampliarem adesão, em nome do aumento permanente da produtividade.

Esse chamamento captura sujeitos pré-dispostos a embarcarem no processo de identificação organizacional como se fosse sua própria identidade. Calgaro (2013) explica que a servidão voluntária faz parte de uma dinâmica, que revela o medo de desamparo social e psicológico do sujeito. A promessa de pertencimento, de benefícios sociais, tais como plano de saúde ou auxílio-educação, convida o indivíduo a se sujeitar às condições sugeridas pelo empregador. Nesse sentido, o colaborador espontaneamente entrega-se de corpo e alma ao trabalho, mesmo que sob o preço de sofrimento patogênico¹. Naturaliza-se a medicalização, por exemplo, como um mecanismo de livrar-se da culpa de sintomas físicos e psicológicos.

¹ Sofrimento patogênico ocorre quando o sujeito não encontra possibilidade de negociação entre a organização do trabalho e os seus conteúdos subjetivos, estando impedido de exercitar sua capacidade criadora. Assim, é manifesto por: medo, insatisfação, insegurança, inquietação, angústia, depressão, tristeza, culpa, tensão, raiva entre outros elementos que podem levar o sujeito ao adoecimento (Moraes, 2013).

A precarização das relações de trabalho faz parte do barateamento dos custos de produção. Nas organizações chamadas de competitivas, naturaliza-se desrespeito a direitos trabalhistas. Nesse caso, a jornada exaustiva pode ser uma condição tanto imposta pelo empregador, quanto autodoação do dito colaborador. Diante de um contingente significativo de desempregados, há muitos que entram no processo seletivo, cientes das condições degradantes. Como defende La Boétie (1549/2009), o discurso da servidão voluntária só avança porque um coletivo prefere a sujeição.

Embora produzido no século XVI, O Discurso sobre a Servidão Voluntária (La Boétie, 1549/2009) passaria facilmente como uma obra do século XXI pela atualidade de suas discussões. Sua contribuição mais debatida assenta-se sobre aspectos políticos, quando indaga a natureza da tirania e a liberdade das pessoas que viviam sob governos absolutistas, questionando a própria existência do Estado. Ainda que o livro lance mão de uma perspectiva macro, para tratar questões sobre a autoridade do tirano e sobre a servidão do povo, compreendemos que o poder permeia todas as relações sociais (Cappelletti, 2013), permitindo adotar outras perspectivas e articulá-las nos mais diversos níveis e setores.

Uma das discussões atuais sobre o conceito atravessa os estudos organizacionais, realça a sujeição do indivíduo à nova organização do trabalho. Entre as contribuições de Duarte e Mendes (2015), a servidão voluntária, conceito de que trata La Boétie, tem a ver com o esmagamento do sujeito entre o desejo de trabalhar e a obrigação de servir.

Nesse sentido, as autoras tratam o ser produtivo como uma servidão voluntária, à medida que o trabalhador já produz a mais-valia em seu trabalho ordinário. Produzir além do excedente simboliza servir voluntariamente, no sentido de que a geração de mais-valia já corresponde à vantagem do capitalista sobre o valor do trabalho. Desse modo, o sujeito vive um dilema sobre o qual

tem pouco controle, pois dificilmente consegue desvencilhar-se da realidade que o oprime. A servidão instituída na relação de precariedade e alienação, próprios do sistema capitalista e das formas de organização do trabalho heterônomo, e o desejo pelo trabalho na vontade de modificar a natureza e a si próprio constituem esse dilema.

Conforme Enriquez (2000), mesmo no espaço do inconsciente, a organização consegue captar a vida psíquica para seu proveito, encerrando o indivíduo em seu próprio corpo, controlando seus comportamentos e o pressionando pela conformidade à ideologia dominante. Para ele, essa pressão provoca uma dormência da sensibilidade em relação ao sofrimento, exigindo que os sujeitos idealizem seus superiores e encontrem gozo na submissão perfeita. Enriquez (2000), entretanto, afirma que as condições sociais para a servidão apresentam-se dentro de uma estrutura estratégica.

Bourdieu (2016, p. 62-63) vai além, concluindo que, mesmo na ausência dessa estrutura, o devotamento pode se manifestar como um “poder hipnótico” inscrito no corpo dos dominados, através de um conhecimento e desconhecimento prático. O autor exemplifica o fenômeno pela experiência das mulheres Cabilas que, mesmo após as proibições de frequentar espaços masculinos serem extintas, elas mesmas se excluem desses lugares.

Como então executar o trabalho de maneira emancipada num contexto tão cheio de imperativos e prisões simbólicas? A resposta pode começar entendendo a origem da servidão e de sua combinação com a vontade do indivíduo. Vários elementos podem explicar a fonte da servidão voluntária, entre elas: a fuga da realidade, o interesse por algo, expurgo do sofrimento, estratégia de defesa, devotamento afetivo, resistência para manutenção no emprego, medo da solidão, abandono ou desamparo e costume, tradição, ordem social ou princípio (Calgaro, 2013).

Cappelletti (2013) defende que, da mesma maneira que a natureza da liberdade é um determinante sobre a condição

humana, a educação e os costumes também são. Quando esses elementos se associam e transformam o indivíduo, temos um processo de complexificação do sujeito impossível de ser tratado por uma única ótica.

Sob uma perspectiva sociológica, temos a contribuição de Rosenfield (2004) que trata a liberdade organizacional como correspondente da autonomia, isto é, a capacidade de tomar decisões ante uma situação fora do prescrito. A autora, porém, defende que a autonomia está na margem dos imprevistos, pois o indivíduo atua dentro de um sistema de normas e de condições de alienação das relações salariais, o que favorece sua adaptação aos novos padrões de produção (Rosenfield, 2004, p. 212).

Para ilustrar, em um estudo com executivos bancários, Oltramari e Grisci (2014) trazem dados interessantes sobre a mobilização de si em prol do trabalho. As autoras demonstram que, apesar do sofrimento psíquico pela sobrecarga de responsabilidades, os executivos e suas famílias vivem intensos dilemas sobre suas escolhas relativas à carreira. Além de os familiares incentivarem as formas de sujeição, os próprios executivos abdicam de suas liberdades, em favor do poder, do prestígio social e da segurança financeira, reproduzindo inclusive o discurso organizacional que os torna reféns.

Embora a condição de refém represente uma fragilidade do dominado diante do dominador, a relação de servidão que se estabelece entre eles “nem sempre se manifesta de forma nítida” (Calgaro, 2013, p. 393). A violência pode assumir uma forma sutil como, por exemplo, a ameaça do desemprego como violência simbólica potencial, atingindo não o corpo do trabalhador, mas seu lugar na sociedade (Bernardo, 2009).

Sob o olhar da Psicodinâmica, Linhares e Siqueira (2014) descrevem a servidão voluntária como uma patologia social de sequestro da subjetividade, que demanda a renúncia das individualidades em prol dos objetivos organizacionais. Analisando as vivências de bancários, os autores reconhecem na depressão

indícios da servidão voluntária originada pela sedução dos bancos e pela instituição do dever e da culpa individual pelos fracassos. Ainda segundo os autores, a servidão voluntária pode estar nos caminhos que o inconsciente traça, “via renúncia do próprio eu” (Linhares & Siqueira, 2014, p. 737).

Apesar de o dominador ter uma função importante nessa dinâmica, não se pode desprezar a determinação do dominado. Segundo a interpretação de Rinaldi (2001), a vontade de servir de que fala La Boétie está mais associada ao encantamento e enfeitamento do Um – mestre, tirano, governante, podendo ser estendida ao capital. Se examinarmos a nova ideologia de mercado, encontraremos um discurso de liberdade econômica que seduz “povos cativos” com a promessa de acesso a direitos e princípios mais igualitários. O que os capitalistas omitem é que essa liberdade vem a custo de direitos, e a flexibilidade, apesar de assumir um sentido positivo, se manifesta com frequência como estratégia de redução do valor do trabalho (Dal Rosso, 2017).

Em uma análise diacrônica, Lima (2005) esclarece que, antes da Revolução Industrial, tínhamos duas modalidades principais de organização do trabalho: a do trabalho regulado, pautado na tutela do Estado; e a do trabalho forçado. Por ser o trabalho regulado uma forma rígida que “engessava as relações laborais” (Lima, 2005, p. 291) e impedia o processo de acumulação capitalista, ele tinha de ser flexibilizado num molde que criasse as condições para permitir a acumulação e a criação de um exército de força de trabalho disponível.

Aliado ao desenvolvimento científico e tecnológico, a generalização da economia de mercado, que se consuma no mundo globalizado de hoje, faz do próprio homem apenas uma unidade de valor que se negocia no mercado, e nesse sentido um fetiche, tal como Marx denuncia ao se referir ao “fetichismo da mercadoria”. Assim, se o trabalhador (na perspectiva de um escravo moderno), ao se oferecer como equivalente de um produto, encontra-se espoliado de seu gozo, o rico, por sua vez, do gozo nada sabe, pois

se mantém senhor porque está sempre acumulando seus bens, o que na verdade o impede de gozar deles. O próprio gozo entra na ordem da contabilização e da acumulação (Rinaldi, 2001, p. 18).

O que percebemos é que a objetificação do homem se deu pela necessidade de fazer-se identificável como parte da ordem que se impôs, e foi pretensamente aceita, percebida como maneira de emancipação, mas que, na realidade, não tinha esse poder. A servidão tem em suas bases a alienação do trabalhador, pois o indivíduo não se vê em sua produção e está separado dela. Rinaldi (2001, p. 15) explica que “a relação entre senhor e escravo não se dá, assim, entre dois termos separados, mas é interna ao sujeito que se institui suprimindo-se [...]”.

Os casos de trabalho escravo contemporâneo, por assumirem manifestações de prisões distintas das formas clássicas, constituem exemplos interessantes para pensarmos a servidão voluntária. Os autores Gomes e Mélo (2008), ao entrevistarem profissionais que combatem essa prática no estado do Pará, perceberam que a servidão por dívida é um dos aspectos da escravidão moderna que se aproxima da servidão voluntária. Quando o trabalhador possui uma “dívida” com seu empregador, por uma questão de honra e valores morais, tende a sacrificar-se para quitá-la.

Entre os fatores que favorecem o aparecimento da servidão voluntária está a educação. Se ela constitui elemento determinante sobre a condição humana (Cappelletti, 2013), faz sentido compreendermos o papel do docente no exercício de sua função formadora e na construção da consciência sobre as estruturas de dominação que observamos nas organizações. Em um estudo sobre o tema, Rocha (2004) denuncia a absorção da escola pela empresa, quando forma para o trabalho e para a “vida flexível” (Rocha, 2004, p. 161), segundo os novos moldes produtivos. O autor torna público um suposto adestramento para o trabalho, cujos princípios as escolas estão sendo orientadas a seguir, “qualificando” alunos/trabalhadores segundo o léxico de competências

demandadas pelo movimento gerencialista, este último paradoxal com o projeto de educação libertária e emancipatória. Conforme Rocha (2004, p. 168), “[...] um ‘saber-ser’ que sugere comportamentos adequados à demanda do empregador e à adaptação servil” fazem parte da proposta utilitária de ensino e de reforço à submissão dirigida pelo capitalismo, constituindo um paradoxo sobre o liberalismo de uma formação “crítica” e a formação de servos voluntários.

Em consonância com as perspectivas gerencialistas, boa parte da educação e da formação universitária atual pressupõe disciplina. Passetti (2008) defendeu a existência de uma sociedade disciplinar entre os séculos XIX e XX, cuja base era a educação e a penalização. Segundo ele, nesta sociedade pautada pelo exemplo e pela disciplina, eram necessários corpos politicamente dóceis e economicamente úteis que favorecessem a ordem capitalista.

Segundo Grisci (2008), nas organizações modernas, essa estratégia de dominação manifesta-se sob a combinação de três elementos: o trabalho imaterial, o controle e a mobilização de subjetividades. Diante dos novos paradigmas tecnológicos, os trabalhadores são levados a controlar a si próprios num movimento de autogestão, facilitado pelo trabalho imaterial que executam aliado a modos sutis de controle.

Direcionados em um processo quase inconsciente, os indivíduos são levados a incorporar os valores organizacionais e se colocar sob os controles que eles mesmos criam, de maneira não prescritiva, mas sedutora.

Esta lógica aparece também na teoria da dominação de Bourdieu (2016), quando trata dos traços que a dominação imprime. O autor, entretanto, não pretende municiar a dominação, e atribuir ao dominado a responsabilidade de sua própria opressão, culpabilizando a vítima. Ele defende a ideia da existência de estruturas objetivas de opressão e das defesas que elas desencadeiam sobre os dominados. Segundo o autor, “O poder simbólico não pode se exercer sem a colaboração dos que lhe são

subordinados e que só se subordinam a ele porque o constroem como poder.” (Bourdieu, 2016, p. 63).

A dominação simbólica de Bourdieu (2016) é apenas uma das motivações que ensejam a servidão voluntária. Quando pensamos em servidão, precisamos ter em mente as diferentes manifestações do poder e as circunstâncias em que o dominador o exerce. Na estrutura organizacional, os discursos, os saberes e as práticas materializam essas relações (Paço-Cunha, Gomes & Bicalho, 2009).

Paço-Cunha, Gomes e Bicalho (2009) depararam-se com o servilismo de estagiários e bolsistas de uma universidade federal, de modo a expressar interesse em haver alguém que cobrasse as suas próprias tarefas, como se necessitassem de alguém para lhes imputar ordens. Para além das táticas de “pequenas liberdades”, como as estratégias de resistência, os alunos pareciam sentir o peso do costume em trabalhar sob supervisão, abrindo brechas para a discussão das necessidades e desejos dos sujeitos.

Considerando os exemplos das mulheres Cabila, dos executivos, dos estagiários e dos bancários, concordamos que apenas causas de origem interna, como o hábito ou o medo, poderiam ser capazes de fecundar um fenômeno voluntário, sendo o próprio oprimido autor de sua servidão. O medo da liberdade, apontado como causa principal da servidão por Paula e Maranhão (2009), faz conter sobre o dominado “uma duplicidade, além de uma fragilidade e instabilidade” (p. 470), pois exige que o oprimido preencha o “vazio” deixado pela expulsão da sombra de seu opressor introjetada em si.

Por ser um fenômeno coletivo, Paula e Maranhão (2009) acreditam na emancipação através de um projeto de ação coletiva pela pedagogia crítica de Paulo Freire. Baseadas numa lógica de manutenção de singularidades, em vista do projeto de massificação do trabalhador. Para elas, apenas a educação libertária como um processo coletivo seria capaz de estimular a criticidade e levar à liberdade efetiva.

3. A Neoescravidão e os Destinos Políticos do Sofrimento

A neoescravidão é um termo recente, inclusive na legislação, e para seu entendimento é necessário um rompimento com a ideia associada à escravidão do passado, anterior à abolição da escravatura. Conforme ressalta Muçouçah (2016), o termo não é uma continuidade do sistema de escravidão de séculos passados no Brasil, mas é a reprodução de aspectos ainda iniciais na exploração da força de trabalho.

Observa-se três formas de trabalho escravo, a primeira é a permanência da escravidão histórica/clássica, a segunda, o trabalho em condições análogas às de escravo, prestadas nas cidades e também no meio rural *sem* suporte contratual válido, e por fim, a neoescravidão, que permeia na atuação do trabalho em condições análogas às de escravos prestadas sobretudo nas cidades *com* suporte contratual válido (Proner, 2010; Ramos Filho, 2008).

Este suporte contratual, mesmo reconhecido pelas leis vigentes, sobretudo pela Consolidação das Leis Trabalhistas, e mais recentemente com as alterações constantes na Lei n. 13.467 (Brasil, 2017), que entrou em vigor em novembro de 2017, remete à incidência de trabalhos degradantes e jornadas exaustivas, condutas tipificadas pelo artigo 149 do Código Penal Brasileiro, portanto um crime contra a dignidade humana.

Existem situações que impõem aos trabalhadores um assujeitamento a essa condição de neoescravidão, pela pressão exercida pelos patrões para que alcancem metas cada vez maiores, que produzam e vendam superando a meta anterior, num círculo sem fim. Essa é a fórmula que os empregadores têm adotado com o objetivo de aumentar a produtividade em menos tempo, isto é, quanto mais se produz maior será o valor da gratificação, mesmo que isto custe as suas horas de descanso (Silva, 2013; Ramos Filho, 2008).

Implicitamente a esta meta, está o medo de perder a carteira assinada (o suporte contratual), e assim o trabalhador rende-se a fazer horas extras sem recebê-las, pelo simples fato de trabalhar

para atingir a sua meta do dia, da semana, do mês e assim garantir um acréscimo financeiro a sua renda.

Os trabalhadores que possuem suporte contratual válido não são vistos pelo Governo e pela sociedade, pois poucos deles aceitam que estão na condição análoga à de escravo (Silva, 2013). Muitas vezes, o trabalhador prefere não denunciar o seu chefe ou empresa, para não ter o risco de perder a remuneração recebida pelo trabalho e o próprio vínculo de trabalho formal.

Para Silva (2013), a grande concorrência, a exigência de experiência/qualificação/ conhecimento, são indicativos que influenciam o sujeito a se subjugar a trabalhos degradantes com força de trabalho barata, e alta carga horária. Isto é, o empregador aplica condições desumanas, e o empregado não profere reclamações em prol dos seus direitos trabalhistas.

Este tipo de situação tem sido flagrada, principalmente em atividades da construção civil, no setor de infraestrutura de transportes, no mercado do sexo e nas confecções. As vítimas, geralmente são homens e mulheres, brasileiros ou estrangeiros, em busca de trabalho e melhores condições de vida (Sakamoto, 2006).

Em pesquisa recente, no estado do Tocantins, Brito (2017) entrevistou trabalhadores urbanos que atuavam no ramo de confecções, bancos, auxiliar de serviços gerais terceirizados de órgão público, ex-atendente de *telemarketing* e motorista da *Uber*. Concluiu que estes participantes do estudo naturalizaram as péssimas condições do ambiente de trabalho e a submissão às jornadas exaustivas e extensivas, entretanto, alguns conseguiram visualizar que estão inseridos em uma nova forma de escravidão, sobretudo depois que se afastaram da atividade. O distanciamento da ocupação os fez perceber as situações vivenciadas, sobretudo a jornada exaustiva e as condições degradantes.

A autora observou que estes trabalhadores são submetidos a um desgaste físico e mental, porém, passam a naturalizar e ver como uma forma normal de se trabalhar e viver. Apesar de apenas dois participantes se autoidentificarem como escravos modernos

(costureira e ex-atendente de *telemarketing*), os demais participantes podem se inserir em uma nova escravidão, isto é, se autoexploram pela necessidade de sobrevivência e/ou desejo de acumular e consumir, tornando-se senhor e escravo de si mesmo.

Considera-se que o pano de fundo desta temática que envolve o trabalho escravo contemporâneo é a vulnerabilidade do trabalhador nos tempos atuais. Não uma categoria profissional vulnerável, há uma classe-que-vive-do-trabalho como diz Antunes (2012), que está à disposição de um sistema que exclui e oprime o outro, um humano semelhante a si, mas em situação econômica e social diferente.

Com este cenário de sofrimento, quais os destinos políticos que podem ser dados a esta vivência? Ao se colocar o tema da neoescravidão em questão institui-se a cena de um conflito e o envolver-se em um processo (Périlleux, 2013). Esta causa comum leva a um coletivo, entretanto, segundo o autor, existem forças de decomposição que trabalham nestes coletivos. Ou seja, há certas técnicas gerenciais que objetivam dissolver este coletivo, criando um conjunto de sujeitos ligados pelo contrato de trabalho, tal como se descreveu anteriormente ao citar a característica da neoescravidão.

Quando nos referimos à categoria sofrimento, buscamos o aporte teórico da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) de Christophe Dejours (2011), uma abordagem francesa que chegou ao Brasil na década de 1980, e causou muito impacto entre estudiosos do mundo do trabalho através da obra *A Loucura do Trabalho* (Dejours, 1987).

O sofrimento na PdT caracteriza-se por ser inerente ao trabalhar, pelo desencontro entre as regras e prescrições da organização do trabalho com o desejo do trabalhador. O sofrimento surge pelo fato de o trabalhador, no real do trabalhar, se deparar com incidentes ou imprevistos, acessando o fracasso pelo não saber fazer (Moraes, 2013). Mas como a abordagem da PdT tem em seu bojo a teoria e a prática, Dejours (2011) sugere que os trabalhadores sejam escutados coletivamente, para que possam falar deste sofrimento, de modo que ele não se torne uma

patologia, mas possa se transformar num sofrimento criativo, potencializador da saúde.

O sofrimento criativo é um destino do sofrimento, neste caso, o trabalhador consegue criar soluções para os impasses, atua como um mobilizador para mudanças, tanto na organização do trabalho que está vinculado, como para a realização pessoal (Moraes, 2013). Ao passo que o sofrimento patogênico paralisa o trabalhador, este não consegue encontrar possibilidades de negociação entre a organização do trabalho em que está inserido e os seus conteúdos subjetivos, acaba impedido de exercitar sua capacidade criadora. Assim surgem: medo, insatisfação, insegurança, inquietação, angústia, depressão, tristeza, culpa, tensão, raiva, dentre outros (Moraes, 2013).

Busca-se também, através dos estudos do belga Thomas Périlleux (2013), o aporte da crítica social para definir sofrimento, e ele afirma que é necessário separar os sofrimentos inevitáveis (cuja denúncia não tem sentido algum) dos sofrimentos inadmissíveis (que é necessário questionar). Desta forma, Périlleux (2013) afirma que os sofrimentos contêm um potencial criador e um potencial crítico. Para ele, os sentimentos de vergonha e os mecanismos de negação impedem que os sofrimentos sejam ditos nos espaços públicos de discussão. Neste sentido, entra a PdT, que através da sua prática clínica, vai oportunizar aos sujeitos, coletivamente, a verbalizarem, a identificarem, a nominarem publicamente seus sentimentos. Esta intervenção para Périlleux (2013) é uma espécie de coalizão das vítimas, em que uma pessoa externa ao grupo, no caso o clínico do trabalho, vai apoiar na elaboração do sentido político das situações de sofrimento e torná-las audíveis no coletivo.

Este movimento de criar espaços coletivos para que a fala seja dita, escutada e reverberada, é um caminho para que o sofrimento tenha um destino político, de ação, de mudança de rota na aceitação da vitimização. Pois no espaço público de discussão o clínico do trabalho vai solicitar a descrição das vivências advindas

daquele trabalhar, sendo que a fala de um trabalhador pode ser reverberada no outro e isto potencializa a coragem de mudar e constrói-se a mobilização subjetiva do coletivo, tal como se observou nos estudos de Ghizoni e Mendes (2014) com um coletivo de catadores de materiais recicláveis.

Diante do exposto, acredita-se que a forma de se produzir um discurso libertário com mais solidariedade, cooperação e fraternidade diante da força do capital, seja esta, a de constituir espaços públicos de discussão com coletivos de trabalhadores, intermediados por um clínico do trabalho, que possa trabalhar com o grupo a confiança, o afeto, a dignidade da pessoa humana, além das demandas e queixas trazidas pelo coletivo. Pois o que se observa neste contexto de neoescravidão é a apropriação dos donos dos meios de produção daqueles que estão no lugar de trabalhadores da precisão como afirma Moura (2006). A situação de vulnerabilidade do trabalhador contemporâneo o faz se subjugar a esta demanda de dor e sofrimento de forma naturalizada. Há que se quebrar esta naturalização e a crença de que a escravidão acabou com a abolição da escravatura. Os grilhões se transformaram com o passar dos anos, mas ainda existem e é papel da academia publicizar esta dura e cruel realidade.

Pontua-se, por fim, que esta realidade de sofrimento advindo do trabalhar, o assujeitamento a contratos de trabalho precarizados e adoecedores, a naturalização desta dura realidade que tem em seu bojo a neoescravidão, não é exclusivo do Brasil, é também percebido no espaço acadêmico no Canadá, como está descrito a seguir.

4. A Formação para o Trabalho como Fonte de Exploração: O Caso do Estágio na Formação Inicial Docente

O principal objetivo das duas seções anteriores desse capítulo foi trazer um debate, que pudesse fortalecer teoricamente o argumento central de que a exploração para o trabalho tem se

tornado um fator de produção, tanto no discurso, quanto no nível das ações. Trata-se de interrogar como e por que a escravidão (em suas diversas modalidades, seja por analogia, seja por tipificação literal) ainda persiste nas relações sociais e de trabalho da atualidade. Ela se traveste em eufemismos e em outras nuances discursivas, banalizando o sofrimento humano no trabalho.

Para essa última seção, dados empíricos são levantados, no intuito de tensionar a supracitada discussão. Indaga-se sobre o lugar de certa precarização do trabalho já no início da carreira de um profissional, quando a este lhe é exigido que cumpra carga horária mínima obrigatória, para lograr êxito e receber seu diploma. A pesquisa foi realizada no Québec, Canadá, em um curso de formação inicial de professores, por meio de análise documental e realização de entrevistas (grupo focal).

O estágio supervisionado representa nos processos de formação profissional “um período de imersão temporária em uma situação real de trabalho, em um ambiente profissional, que leva a uma participação e a uma observação durante a qual o estagiário poderá aprender sobre esse ambiente e sobre si mesmo” (Glaysman, 2015, p. 6, tradução nossa). Atuando como um “rito de passagem” obrigatório no processo de profissionalização, ele constitui um espaço de aprendizagem do ofício docente por meio do desenvolvimento de competências profissionais (Tardif, Lessard & Gauthier, 1998). Ele constitui também um espaço de construção identitária na medida em que a formação prática oferece ao estagiário a oportunidade de experimentar diferentes facetas da atividade profissional, de sentir-se e comportar-se como um profissional e de questionar suas próprias escolhas (De Briant, 2013; Dubruc, 2013).

No Québec, o estágio supervisionado na formação inicial para a docência é orientado pelas políticas relativas à formação de professores traduzidas particularmente no Referencial de competências profissionais (Gouvernement du Québec, 2001) e nas Diretrizes relativas à formação prática (Gouvernement du Québec, 2008). Exige-se do futuro profissional uma carga horária mínima de

700 horas de atividades práticas não remuneradas distribuídas nos quatro anos da formação inicial. As experiências realizadas em contextos de estágio são progressivas (observação, participação, regência com responsabilidade parcial, regência com responsabilidade total) e compreendem um conjunto de atividades diversificadas. Estas incluem desde as práticas docentes realizadas junto aos alunos (planejamento, pilotagem da aula e avaliação das aprendizagens) e as práticas docentes fora da sala de aula (encontros com a equipe pedagógica, encontros com os pais dos alunos, implicações em comitês diversos da escola, etc.) até as práticas docentes relacionadas à reflexão sobre a ação (relatório de estágio, jornal de bordo, análise de práticas gravadas em vídeo, elaboração de um portfólio de desenvolvimento profissional, participação nos seminários de estágio e encontros de supervisão, etc.). Essas experiências são também realizadas em uma multiplicidade de contextos escolares (classes do pré-escolar, 1º, 2º e 3º ciclo do primário, classes regulares e inclusivas, escolas públicas e privadas, meio favorecido e desfavorecido, meio escolar no Québec ou no exterior, escolas de zonas urbanas e rurais, zona metropolitana e zona periférica, etc.) disciplinares e multidisciplinares, permitindo ao futuro professor uma diversificação das experiências e uma compreensão mais alargada da profissão e da complexidade dos contextos de realização da mesma.

As contribuições dos estágios como poderosa ferramenta de profissionalização são múltiplas e incontestáveis (Glayman, 2013). A literatura científica transborda de publicações que colocam em evidência os aportes das experiências práticas vividas em estágio no desenvolvimento das competências profissionais (Pellerin, 2010; Pellerin, Lira-Gonzalez, Araújo-Oliveira & Collin, 2018), mas também na construção da identidade profissional (Vanhulle & Deum, 2006), e no desenvolvimento de um sentimento de pertença à profissão (Gohier, Anadón, Bouchard, Charbonneau & Chevrier, 2001). A experiência prática é mesmo descrita pelos futuros professores como sendo a dimensão mais importante da formação

profissionalizante recebida (Mukamurera & Gingras, 2005). Outras publicações tendem a sublinhar os aportes de diferentes ferramentas e dispositivos que visam ajudar os futuros professores a ressignificarem suas ações como, por exemplo, o portfólio de desenvolvimento profissional e cultural (Lacourse & Coiduras Rodríguez, 2012; Cisneros-Cohernour, Pech Campos & Aguilar Soberanis, 2012), o fórum de discussão eletrônico (Pellerin & Araújo-Oliveira, 2012), as narrativas audiovisuais (Ayoubé, 2018; Pellerin, Lira-Gonzalez, Araújo-Oliveira & Collin, 2018), etc.

No entanto, basta uma rápida visita nos corredores das universidades para constatar que “*la vie en rose*”, retomando aqui o título da célebre canção da intérprete francesa Edith Piaf, não constitui necessariamente a vida real dos estudantes da formação inicial docente em estágio. São inúmeros cartazes, painéis, textos, jornais, folhetos e fotos de manifestações² que criticam as condições de trabalho vividas nos estágios e sugerem que por detrás dessa atividade legítima de formação se esconderia uma certa forma de exploração do trabalho docente realizado pelos futuros professores. Como destaca Glaymann (2015, p. 6, tradução nossa),

o estágio se espalhou pelo ensino superior como uma ferramenta de profissionalização e uma resposta às dificuldades de inserção profissional dos jovens graduados. Entretanto, as condições concretas de realização desses estágios e seus efeitos são pouco conhecidos, uma vez que a avaliação de sua organização, dos seus conteúdos e dos seus impacto é ainda insuficiente.

Para melhor entender a dinâmica que se estabelece entre os futuros professores e suas experiências de estágio na formação inicial docente, nós realizamos um estudo de campo em duas etapas. Primeiramente, procedemos a uma análise documentária de 14 artigos de jornais estudantis, 3 sites *web* de associações estudantis, 4 vídeos publicados pelas associações estudantis no

² Alguns desses cartazes, folhetos e fotos podem ser consultados na página *Facebook* do CUTE (Campagne sur le travail étudiant): <https://www.facebook.com/campagnetruavailletudiant/>.

youtube e 3 artigos de jornais da imprensa local. Em seguida, realizamos entrevistas semiestruturadas do tipo *focus group* com 12 estudantes do Bacharelado em educação pré-escolar e ensino primário de uma universidade francófona do Québec, distribuídos em três grupos de discussão.

Os pontos de vista dos atores diretamente envolvidos no processo de profissionalização constituem um recurso indispensável para entender o fenômeno aqui problematizado. Como eles consideram o tempo passado em estágio e a carga e a qualidade do trabalho a ele associado? Quais são, segundo eles, as contribuições dos estágios supervisionados no seu desenvolvimento profissional? Quais são os impactos dos estágios em suas vidas pessoais? Como os estágios contribuem para o desenvolvimento do seu sentimento de competência e o seu desejo de prosseguir carreiras no ensino? Como dar aos estágios um lugar importante na formação profissional? São alguns dos questionamentos que permitiram interpelar a documentação selecionada e moderar a discussão nos *focus group* realizados com os futuros professores.

Para o tratamento dos dados coletados, utilizou-se a técnica da análise temática de conteúdo proposta por Bardin (2007). Assim, a leitura flutuante e a organização do material relativo a cada documento analisado e a cada entrevista transcrita foram acompanhadas de uma etapa de identificação das temáticas recorrentes e de construção e análise das unidades de sentido que serão discutidos brevemente a seguir. Alguns extratos textuais são apresentados como exemplo. GD refere-se às discussões em *focus group*, enquanto DTA significa documentação textual analisada, e DAV, documentação audiovisual analisada.

Já bem documentado nos estudos sobre a formação prática, os discursos analisados em nossa pesquisa colocam em evidência que os estágios realizados na formação inicial docente contribuem, por um lado, ao desenvolvimento de competências profissionais do futuro docente, na medida em que o estágio permite: *passar da teoria ao concreto* (GD1), *testar teorias e perceber a dicotomia entre*

a universidade e a realidade do campo empírico (GD3), desenvolver certas competências específicas tais como a planificação, pilotagem, avaliação, gestão de classe, colaboração com a equipe-escolar e com os pais, etc. (DTA3).

Por outro lado, ele constitui um aliado indispensável à construção da identidade do professor:

Foi somente no meu estágio que eu pude verdadeiramente viver a cultura escolar, suas normas, regras e costumes de uma outra perspectiva, a perspectiva do professor [...] colaborando com professores experientes que me inspiram (GD3)

É ali que a gente se sente professor, principalmente nos períodos de regência em responsabilidade total da classe. (DTA5).

Como enfatizado por Dubruc (2013), esta criação de identidade profissional é essencial para a sobrevivência do profissional e dos espaços coletivos de trabalho. Assim, através de uma *legitimate peripheral participation* (uma participação leve mas ativa e progressiva), o estagiário se familiariza com o meio ambiente do trabalho (os gestos profissionais, o vocabulário específico à profissão, os princípios organizacionais da comunidade profissional, etc.) e, eventualmente, se reconhece como parte integrante dele. Entretanto, como nos revelam os dados analisados, é importante reconhecer que os estágios supervisionados na formação inicial docente carregam consigo também um lado sombrio que é pouco discutido no interior das instituições de formação de professores e nos meios profissionais – a exploração de uma força de trabalho barata ou mesmo gratuita. Assim, se a análise documentária e os *focus group* realizados confirmam as numerosas contribuições dos estágios na formação do profissional (aprendizagens, competências, sentimento de pertença, etc.), eles permitem emergir a ideia de que “há sempre um preço muito alto a pagar” na medida em que a realização do estágio tem um impacto direto na vida dos futuros professores.

O preço é alto de início do porquê o estágio endivida os futuros professores, deixando-os com a sensação de pagarem para trabalhar:

Eu não consegui trabalhar durante meu estágio [...] Então você paga sua universidade, você tem que pagar seu estágio, as disciplinas que precedem os estágios, deve continuar pagando o aluguel, a comida... (GD2).

Bem... eu tomei empréstimos e adquiri cartões de crédito. Pessoalmente, eu me endividei bastante. (GD1).

Esse endividamento, que é moeda corrente entre os futuros professores do primário, leva a uma certa dependência financeira. Ele também coloca esses futuros profissionais, mulheres em sua grande maioria, numa situação de vulnerabilidade face aos pais, mas também a outros familiares, namorado, marido ou companheiro de vida: *Muitas mulheres ficam dependentes dos seus esposos [...] muitos estudantes voltaram a viver na casa dos pais [...] Eu me sinto vulnerável. (GD3).*

Um outro preço alto a pagar é relativo à vida pessoal dos estagiários que afirmam ter uma vida social inexistente durante a realização dos estágios provocando um grande sentimento de isolamento num momento ímpar do processo de profissionalização em que eles mais sentem que precisam de apoio e de um ombro amigo:

A vida social fica entre parênteses. Sem dinheiro, sem tempo. É um momento de isolamento. (GD1).

Ficamos isolados. Nós ficamos realmente sozinhos. Portanto, no estágio seria justamente divertido que pudéssemos ver nossos amigos que estão estagiando também, para poder trocar figurinhas. Seria ótimo poder trocar ideias, mas não temos tempo. É impossível! (DAV2).

O impacto do estágio na vida familiar de muitos futuros profissionais emerge como um terceiro elemento custoso no processos de formação docente. Para muitos, o período de estágio significa o abandono dos próprios filhos para cuidar gratuitamente

dos filhos dos outros, o que gera um grande sentimento de frustração e culpabilidade:

Estou tão ocupada lutando para cuidar de outras crianças de graça que praticamente não vejo as minhas. Eu fico com o coração partido. (GD2).

Nós trabalhamos numa área predominantemente feminina [...] a metade delas já são mães. Eu vejo muito, elas sofrem às vezes. E é difícil! Elas não veem seus filhos [...]. Culpa, frustração, estresse, sensação de abandonar seus filhos. (GD1).

Um outro impacto evidente manifestado na documentação e entrevistas analisadas é com relação à deterioração da saúde física e mental dos estagiários. Cansaço crônico, fadiga física e mental, stress, ansiedade, insônia, falta de apetite são alguns exemplos de problemas de saúde frequentes relatados pelos futuros professores em decorrência dos estágios. Chega a ser impressionante o número elevado de estudantes que abandonam o semestre de estágio, e mesmo o programa de formação, por conta de um ou vários desses sintomas:

É a fadiga principalmente. Quando terminamos o nosso estágio, estamos quebrados fisicamente de correr o tempo todo, da direita para à esquerda, para que tudo esteja bem feito. (DAV2).

Esta é uma área onde a ansiedade é palpável. A ansiedade tornou-se a norma. É transmitida entre os estudantes como um vírus [...] Você já não sente mais fome. Como você não dorme, você também não come. (GD3).

Além dos impactos importantes na vida familiar, financeira, social e na saúde dos futuros professores, os dados analisados sugerem que, contrariamente ao que se almeja e é pretendido, os estágios supervisionados tendem a provocar em muitos futuros professores um enfraquecimento do sentimento de competência pessoal e profissional, o desenvolvimento do medo do fracasso, os questionamentos incessantes quanto à escolha da carreira docente e até mesmo o abandono do processo de formação.

Temos medo de ter uma nota baixa que não merecemos. Fazemos um tudo para entrar no molde. Sim, o medo do fracasso é real, mas acima de tudo, o medo do fracasso não merecido quando somos mal interpretados ou mal avaliados. (GD3).

Meu estágio foi terrível. Na sala de aula, os alunos me amavam, as minhas atividades funcionavam muito bem, mas por toda parte, era difícil e isto me questionava demais. (GD1).

Na semana passada, um membro da associação estudantil abandonou tudo. Já havia um tempo que ela não estava dormindo direito com medo de começar seu estágio. (GD2).

Como podemos constatar, o desencontro existente entre as contribuições associadas aos estágios supervisionados na formação profissional dos professores e o contexto de exploração da força de trabalho vivida pelos estagiários é profundo. No entanto, ele tem dado origem a um importante movimento de protesto e reivindicação pelo reconhecimento da formação prática como trabalho e pela remuneração desta etapa do processo de formação, elementos necessários, segundo os dados analisados, para assegurar um melhor equilíbrio e devolver aos estágios seu lugar privilegiado na formação profissional.

Reconhecer o estágio como trabalho e os estagiários como trabalhadores [...] permitiria proteção, salário, não estar em situação precária, ser capaz de se investir no trabalho que ele precisa realizar [...] não estar em uma situação humilhante. (GD2).

O estágio deve ser remunerado [...] pelo menos nos dias em que somos em regência total e em que assumimos a função de professor em tempo integral. (GD3).

Se o estágio supervisionado constitui um rito de passagem obrigatório da formação profissional, o sofrimento (Dejours, 2016) parece ser o rito de passagem natural e obrigatório das experiências na formação prática. Observa-se, por um lado, um sofrimento silencioso (não verbalizado e não compartilhado) que se traduz pelo medo do fracasso do qual dependem o sucesso nos

estudos e o sentimento de competência. Revelar seus medos e fraquezas seria de alguma forma demonstrar uma certa “não predisposição” para o trabalho docente que é muito exigente. Observa-se, por outro lado, uma naturalização do sofrimento. Como a docência é uma carreira difícil, é necessário preparar os futuros professores para os contratempos desta última. O sofrimento desde o início da vida acadêmica possibilitaria a formação de professores mais fortes e resistentes. A naturalização do sofrimento coloca assim o ônus sobre o sujeito que sofre e não sobre as disfunções estruturais da organização do trabalho que fazem com que esse indivíduo sofra.

Também se observa a emergência de estratégias coletivas que questionam os estágios e sua relevância para a formação – estratégias de defesa coletiva (Dejours, 2016). O agrupamento de estudantes (ex.: CUTE – Campagne sur le travail étudiant³; CRAIES – Campagne de revendications et d'actions interuniversitaires des étudiants et étudiantes en stage⁴), a denúncia das desigualdades e injustiças vividas, as demandas de reconhecimento do estágio como trabalho e da remuneração do trabalho realizado, etc., são alguns exemplos concretos dessa realidade. No entanto, corre-se o risco de gerar duas derivas importantes. A primeira delas seria o reconhecimento como trabalho de uma experiência de formação universitária essencialmente relacionada a um processo de aprendizagem, de construção de competências necessárias ao trabalho docente e de desenvolvimento indentitário. Já a segunda consiste no deslocamento do debate da questão central que são as condições de trabalho e suas consequências sobre os futuros professores para se centrar em um paliativo – a remuneração da experiência de formação realizada – na medida em que a remuneração por si só não modifica em quase nada as condições estressantes nas quais os estágios de formação inicial docente se realizam.

³ Campanha sobre trabalho estudantil.

⁴ Campanha de reivindicação e de ações interuniversitárias dos estudantes em estágio.

Neste sentido, o esquema *sofrimento-defesa-alienação* avançado por Dejours (2016) se encontra no bojo da dinâmica que se estabelece entre os futuros professores e suas experiências de estágio supervisionado na formação inicial docente, fazendo desviar o foco do debate das condições intrínsecas ao trabalho e da necessidade de superar os obstáculos que representam contratempos para a aprendizagem da profissão docente para a questão salarial e financeira unicamente.

Finalmente, é interessante destacar que este lado sombrio dos estágios supervisionados são raramente colocados na ordem dos debates na literatura científica que trata da questão da formação prática (De Briant & Glaymann, 2013). Eles também quase nunca são objeto de debates e de questionamentos no seio da formação inicial de professores, dos colegiados dos cursos e comitês de programas, dos órgãos responsáveis pela formação prática e mesmo por parte dos formadores de professores. Um grande mal-estar parece se instalar entre os diferentes atores que intervêm na formação prática; estejam eles na universidade (responsáveis de estágio e supervisores de estágio), no meio escolar (professores associados e diretores de escolas), no mundo da pesquisa (investigadores da área). E eles – ou melhor nós – optam(os) quase sempre em fazer de conta que nada está acontecendo, colocando para debaixo do tapete a sujeira que não gostaríamos de ver, ignorando o pedido de socorro que os futuros professores exprimem através de tantos cartazes, folhetos e manifestações diversas.

Considerações finais

Diante do quadro de frequente desrespeito aos direitos humanos nas organizações hodiernas, buscou-se trazer ao debate: como os sujeitos trabalhadores poderiam produzir um discurso libertário? Desejariam eles a liberdade? Como sobreviver ao universo

precarizado das relações de trabalho? Que noção de trabalho e de formação para o trabalho estão em jogo, nesse cenário?

Destacamos que, em primeiro lugar, produz-se um discurso de servidão voluntária, por parte de empregados e patrões, que revezam os papéis de algozes e vítimas de si mesmos. Para manterem-se relativamente saudáveis, faz-se necessário fazer a manutenção de estratégias defensivas, tais como negar a realidade precarizada de relações de trabalho ou racionalizá-la (“todo mundo faz”, “se paga bem, que mal tem”, “ruim com ele, pior sem ele”, etc.).

Os resultados de intervenções em clínicas do trabalho, com diversos públicos⁵, reafirmam o potencial político das escutas clínicas. Através da construção de espaços públicos de discussão, construídos pelo coletivo de trabalhadores, intermediados por um clínico do trabalho, podem dar vazão a dor e ao sofrimento que são vivenciados de forma naturalizada, por grande parte de trabalhadores, aqui denominados de neoescravos.

O que se observou nos estudos empíricos citados neste estudo e que fizeram escutas com trabalhadores da precisão (aqueles que se submetem a trabalhos cada vez mais precários, vivenciando situações de violência física e/ou psicológica, com expedientes penosos, cobranças abusivas e condições degradantes) é que estes trabalhadores, com carteira assinada ou concurso público inclusive, se autoexploram sem ter noção do mal que estão fazendo a sua saúde física e mental. Reafirmando o dito anteriormente, há uma reprodução do discurso da servidão voluntária, muito oportuno aos donos dos meios de produção da contemporaneidade.

Ao que parece a desejada liberdade destes “neoescravos” só é visualizada depois que conseguem sair desta rede que os fisgou. Quando há um afastamento do local de trabalho, seja por adoecimento, demissão ou resgate de situação de escravidão, vem à

⁵ A obra “Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: Práticas, Avanços e Desafios”, publicada pela Editora Juruá em 2017, apresenta um estado da arte de norte a sul do país com as intervenções e reflexões que envolveram escutas clínicas nos últimos 10 anos.

tona a realidade vivida que atentava contra a dignidade da pessoa humana. Mas este olhar externo, nem sempre é possível, o que contribui para o círculo da exploração se perpetuar.

No tocante à formação de futuros professores, cumpre salientar a discrepância entre as contribuições comumente atribuídas pela comunidade acadêmica e educativa aos estágios preparatórios na formação docente (desenvolvimento de competências profissionais, construção da identidade profissional, etc.) e o sofrimento silencioso vivido pelos estagiários no meio escolar como uma espécie de rito de passagem legitimado da formação.

No entanto, mesmo se uma certa forma de exploração do trabalho emerge dos processos de formação, particularmente em contexto de estágio, faz-se mister reconhecer que ele dá origem também a um importante movimento de protesto e reivindicação pelo reconhecimento do trabalho realizado pelos estudantes. Os dados aqui analisados revelam, assim, tal como assinala Glayman (2015), a necessidade de realizar outras pesquisas visando melhor conhecer as condições concretas de realização desses estágios e seus efeitos sobre o trabalho e a vida dos profissionais por eles formados.

Referências

- Antero, S. (2008). Monitoramento e avaliação do Programa de Erradicação do Trabalho Escravo. Rio de Janeiro. *RAP - Revista de Administração Pública* 42(5): (792-828, Set./Out.).
- Antunes, R. (2012). A nova morfologia do trabalho no Brasil. Reestruturação e precariedade, *Nueva Sociedad*, Buenos Aires, 232, (pp. 45-59, mar./abr.).
- Ayoubé, E. (2018). La formation des enseignants et les stages supervisés: les points de rencontre à l'école maternelle. In A. Araújo-Oliveira, I. Chouinard & Pellerin, G. (Orgs.). *L'analyse des pratiques professionnelles dans les métiers relationnels: perspectives plurielles* (pp. 131-158). Québec: Presses de l'Université du Québec.

- Bardin, L. (2007). *L'analyse de contenu*. Paris: Quadrige/Presses universitaires de France (1^{re} éd. 1977).
- Bastos, S. O. (2016). *A definição de trabalho escravo contemporâneo: Em busca da unidade conceitual semântica e ontológica para além da ciência jurídica*. (Trabalho de Conclusão de Curso), Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- Bernardo, M. H. (2009). *Trabalho Duro, Discurso Flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da violência de trabalhadores* (1^a ed.). São Paulo: Expressão Popular.
- Bourdieu, P. (2016). *A dominação masculina* (3^a ed.). Rio de Janeiro: Best Bolso.
- Brasil. *Lei n. 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- Brito, S. F. (2017). *Trabalho escravo urbano: a presença da neoescravidão na sociedade contemporânea*. (Trabalho de Conclusão de Curso). Faculdade de Administração, Universidade Federal do Tocantins (UFT), Palmas, TO, Brasil.
- Calgaro, J. C. C. (2013). Servidão voluntária. In F. O. Vieira, A. M., Mendes & A. R. C. Merlo, (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 391-294). Curitiba: Juruá.
- Cappelletti, A. (2013). Dos enigmas de lo político evaluados a la luz de las ideas de Étienne de La Boétie y de M. Foucault. Passagens. *Revista Internacional de História Política e Cultura Jurídica*, 5(3), (pp. 357-376, set./dez.).
- Cisneros-Cohernour, E., Pech Campos, S., & Aguilar Soberanis, Z. (2012). El portafolio como instrumento en la evaluación de un programa. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), (230-236).
- Coelho, M. A. (2000). *Trabalho escravo no Brasil: depoimento de Walter Barelli e Ruth Vilela*. USP - Universidade de São Paulo: IEA - Instituto de Estudos Avançados, *Revista Estudos Avançados*, 14(38).
- Dal Rosso, S. (2017). *O Ardil da Flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. (1^a ed.) Brasília: Boitempo.

- De Briant, V. (2013). Qu'est-ce qu'un stage? De l'unité ou de la diversité du régime juridique des stages en droit public et en droit privé. In V. De Briant, D. Glaymann (Orgs.). *Le stage, formation ou exploitation?* (pp. 63-69). Rennes: Presses de l'Université de Rennes.
- De Briant, V., & Glaymann, D. (Orgs.). (2013). *Le stage: formation ou exploitation?* Rennes: Presses universitaires de Rennes.
- Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. (5ª ed. Ampliada), (A. I. Paraguay; L. L. Ferreira, trans.) São Paulo: Cortez, Oboré.
- Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (2011). A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. Sznalwar. (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 125-150). (3ª ed. rev.), (F. Soudant; S. Lancman & L. I. Sznalwar trans.). Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2016). *Situations du travail*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Duarte, F. S., & Mendes, A. M. (2015). Da escravidão à servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil. *FAROL – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 3, (68-128, abr.).
- Dubruc, N. (2013). Le stage, un espace d'apprentissage et de développement de compétence. In V. de Briant; D. Glaymann (Orgs.). *Le stage, formation ou exploitation?* (pp. 143-158). Rennes: Presses de l'Université de Rennes.
- Enriquez, E. (2000). Vida Psíquica e Organização. In P. Motta & M. E. Freitas (Orgs.). *Vida Psíquica e Organização* (pp. 11-22). São Paulo: Fundação Getúlio Vargas.
- Ferraz, F. C. (2011). *Normopatía*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Gaulejac, Vincent de. (2007). *A gestão como doença social*. (I. Storniolo, trad.), Aparecida, SP: Ideias & Letras.

- Ghizoni, L. D., & Mendes, A. M. (2014). Mobilização de um coletivo de catadores: prática em clínica psicodinâmica da cooperação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(2), (206-223).
- Glammann, D. (2013). Question sur les stages et leur gouvernance. In V. De Briant & D. Glammann (Orgs.). *Le stage, formation ou exploitation?* (pp. 17-32). Rennes: Presses de l'Université de Rennes.
- Glammann, D. (2015). Quels effets de l'inflation des stages dans l'enseignement supérieur? *Formation emploi*, 129, (5-22).
- Gohier, C., Anadón, M., Bouchard, Y., Charbonneau, B., & Chevrier, J. (2001). La construction identitaire de l'enseignant sur le plan professionnel: un processus dynamique et interactif. *Revue des sciences de l'éducation*, 27(1), (3-32).
- Gomes, G. S. L., & Mélo, R. P. (2008). Sentidos sobre “trabalho escravo” que circulam entre profissionais empenhados em erradicar essa prática no Pará. *PSICO*, 39(4), (431-440).
- Gouvernement Du Québec (2001). *La formation à l'enseignement. Les orientations. Les compétences professionnelles*. Québec: Ministère de l'Éducation.
- Gouvernement Du Québec. (2008). *La formation à l'enseignement. Les orientations relatives à la formation en milieu de pratique*. Québec: Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- Grisci, C. L. I. (2008). Trabalho imaterial, controle rizomático e subjetividade no novo paradigma. *RAE-eletrônica*, 7(1).
- La Boétie, E. (1549/2009). *Discurso da servidão voluntária*. São Paulo: Martin Claret.
- Lacourse, L., & Coiduras Rodríguez, J. L. (2012). El e-Portfolio de competencias en los procesos de acompañamiento de enseñanza y aprendizaje escolar. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(3), (194-211).
- Lima, H. E. (2005). Sob o domínio da precariedade: escravidão e os significados da liberdade de trabalho no século XIX. *Topoi*, 6(11), (289-326).

- Linhares, A. R. P., & Siqueira, M. V. S. (2014). Vivências depressivas e relações de trabalho: uma análise sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho e da Sociologia Clínica. *Cadernos EBAPE.BR*, 12(3), (719-740).
- Mendes, A. M., & Duarte, F. S. (2013). Normopatia. In F. O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo, (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 263-266). Curitiba: Juruá.
- Moraes, R. D. (2013). Sofrimento Criativo e Patogênico. In F. O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 415-419). Curitiba: Juruá.
- Moura, F. A. (2006). *Escravos da precisão: economia familiar e estratégias de sobrevivência de trabalhadores rurais em Codó (MA)*. (Dissertação de Mestrado), Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, Brasil.
- Muçouçah, R. A. O. (2016). A efetividade da tutela trabalhista na repressão ao trabalho escravo contemporâneo. *Direito e Liberdade, Rio Grande do Norte*, 18(2), (113-150, maio/ago.).
- Mukamurera, J., & Gingras, C. (2005). La formation initiale vue par des enseignants du secondaire issus des programmes de formation en cours au Québec. In C. Gervais & L. Portelance. (Orgs.). *Des savoirs au cœur de la profession enseignante: contextes de construction et modalités de partage* (pp. 45-63). Sherbrooke: Éditions du CRP.
- OIT – Organização Internacional do Trabalho. (2016). *Relatório*. Recuperado de <http://www.oitbrasil.org.br/content/oit-aborda-dimensao-do-trabalho-em-seminario-sobre-desenvolvimento-urbano> - em 15 julho 2016.
- Oltamari, A. P., & Grisci, C. L. I. (2014). Carreira e família na sociedade líquido-moderna. *RAM - Revista Adm. Mackenzie*, 15(1), (15-48).
- Paço-Cunha, E., Gomes, F. A., & Bicalho, R. A. (2009). Laboratório do controle e controle do laboratório: práticas e táticas do poder e o problema da servidão voluntária. *Cadernos EBAPE.BR*, 7(1), (136-151).
- Pagès, M. et al. (2008). *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas.

- Passetti, E. (2008). Sociabilidade autoritária e abolição do castigo. In N. Rivero (Org.). *Psicologia social: estratégias, políticas e implicações* [online] (pp. 31-46). Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Paula, A. P. P., & Maranhão, C. M. S. A. (2009). Opressão e resistência nos estudos organizacionais críticos: considerações acerca do discurso da servidão voluntária e da pedagogia do oprimido. *Organizações & Sociedade*, 16(50), (463-477).
- Pellerin, G. (2010). *Une étude descriptive d'un modèle de supervision de stage en distanciel appuyé par les TIC lors des stages se déroulant dans les milieux scolaires éloignés de leur université*. Thèse de doctorat en éducation, Université de Montréal, Montréal.
- Pellerin, G., Lira-Gonzalez, M. L., Araújo-Oliveira, A., & Collin, S. (2018). L'autovidéographie pour soutenir la pratique réflexive de futurs enseignants du primaire. In A. Araújo-Oliveira, I. Chouinard & G. Pellerin (Orgs.). *L'analyse des pratiques professionnelles dans les métiers relationnels: perspectives plurielles* (pp. 211-238). Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Pellerin, G., & Araújo-Oliveira, A. (2012). Formar futuros professores em regiões longínquas: Um dispositivo inovador de supervisão a distância com auxílio das TIC. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(3), (179-193).
- Périlleux, T. (2013). O trabalho e os destinos políticos do sofrimento. In A. R. C. Merlo, A. M. Mendes & R. D. Moraes (Orgs.). *O Sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia* (pp. 73-92). Curitiba: Juruá.
- Proner, A. L. (2010). *Neoescravidão: análise jurídica das relações de trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Ramos Filho, W. (2008). Trabalho degradante e jornadas exaustivas: crime e castigo nas relações de trabalho neo-escravistas. *TRT - 9ª R.*, Curitiba, 61, (1-33, jul/ dez).
- Regatieri, T. L., Faria, J. H., & Soboll, L. A. (2014). Programas de Trainee e antecipação do sequestro da subjetividade. In L. A. Soboll & D. L. da S. Ferraz (Orgs.). *Gestão de pessoas: armadilhas da organização do trabalho* (pp. 197-215). São Paulo: Atlas

- Reis, T. S. (2017). *A jornada de estagiários: trabalho análogo à escravidão?* (Trabalho de Conclusão de Curso). Faculdade de Administração, Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ, Brasil.
- Rinaldi, D. (2001). A subjetividade hoje: os paradoxos da servidão voluntária. *Ágora*, 4(1), (9-22).
- Rocha, M. (2004). Paradoxo da formação: servidão voluntária e liberação. *Revista Brasileira de Educação*, 27, (154-171).
- Rosenfield, C. L. (2004). Autonomia outorgada e apropriação do trabalho. *Sociologias*, 6(12), (202-227).
- Sakamoto, L. (2006). *Trabalho escravo no Brasil do século XXI*. Brasil: PQAS.
- Silva, R. B. (2013). *O neoescravidão da sociedade moderna: Trabalho escravo contemporâneo*. (Trabalho de Conclusão de Curso de Direito), UTP, Curitiba, PR, Brasil.
- Tardif, M., Lessard, C., & Gauthier, C. (1998). Introduction générale. In M. Tardif, C. Lessard & C. Gauthier (Orgs.). *Formation des maîtres et contextes sociaux* (pp. 7-70). Paris: Presses universitaires de France.
- Vanhulle, S., & Deum, M. (2006). L'écriture réflexive en formation initiale d'enseignants: entre réconciliation avec l'écrit et apprentissage de la rigueur conceptuelle. Langage et pratiques. *Revue de l'Association Romande des Logopédistes Diplômés*, 37, (6-18).
- Vieira, F. O., & Lemos, E. (2014). Imagem corporativa e realidade organizacional: dilemas e contradições, inclusive nas melhores empresas para se trabalhar. In L. A. Soboll & D. L. Ferraz (Orgs.). *Gestão de pessoas: armadilhas da organização do trabalho* (pp. 252-268). São Paulo: Atlas.
- Vieira, F. O., & Nogueira, M. G. (2013). Eufemismos das relações de trabalho. In F. O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 159-170). Curitiba: Juruá.

Capítulo 3

Contribuições da psicodinâmica e clínica do trabalho ao enfrentamento do assédio moral no trabalho

Janine Kieling Monteiro

João Batista de Oliveira Ferreira

José Roberto Heloani

Elisete Soares Traesel

Cristiane Barros Marcos

Leandro de Oliveira Abreo

As organizações do trabalho, no panorama neoliberal, colocaram o lucro acima da ética e da vida. As transformações no mundo do trabalho apontadas por Antunes (2005, 2009), a partir da década de 70, conferiram uma nova morfologia do trabalho que reivindicou flexibilização dos processos de trabalho e de acumulação do capital (Antunes, 1995), resultando em um devastador processo de vulnerabilização, descoletivização e insegurização da população. Destacam-se, no Brasil a partir dos anos 90, mudanças estruturais oriundas da reestruturação produtiva do trabalho, atreladas ao fortalecimento do capitalismo, as quais resultaram no fechamento de fábricas, redução de pessoal e hierarquias, modernização tecnológica, intensificação do trabalho e privatização de empresas estatais. Constata-se, também, a fragilização dos vínculos trabalhistas em suas várias dimensões. Pode envolver, por exemplo, a precarização do vínculo de emprego, com a terceirização irrestrita, dos direitos trabalhistas, das condições e relações de trabalho.

Neste ínterim, as organizações públicas que não foram privatizadas também apresentaram mudanças e reestruturações, incluindo perdas salariais e redução de pessoal, seguindo a mesma lógica de gestão e concepção de trabalho neoliberal e capitalista, passando a priorizar a quantidade em detrimento da qualidade do serviço, com a pressão por metas e resultados, favorecendo a competição (Guimarães, 2009).

Na atualidade, estamos passando por uma crise nacional política, ética e econômica que tem impactos significativos no trabalho. Direitos conquistados ao longo de décadas nos diversos movimentos sociais têm sido desabilitados em nome da razão econômica e financeira, impondo lógicas perversas de silenciamento, anulação da mobilização coletiva. Além disso, observa-se nesta mudança um desmantelamento da representação sindical e da possibilidade de busca de direitos, por parte dos trabalhadores na justiça, bem como a redução dos poderes do Ministério do Trabalho.

Todos estes aspectos vêm contribuindo para aumentar ainda mais a precarização e o aumento do desemprego estrutural, favorecendo o foco produtivista, a intensificação do trabalho. Por consequência, crescem as situações de violência e do assédio moral no trabalho, impactando diretamente no sofrimento e adoecimento dos trabalhadores (Alves, 2009).

O fenômeno do assédio moral (AM) é tão antigo quanto o trabalho, apesar da sua nomeação e problematização serem relativamente novas. Pode-se citar, já nos primórdios da história brasileira, que os índios e negros sofreram humilhações e constrangimentos sistemáticos no período colonial (Heloani, 2004).

Desde 1996, Leymann em um trabalho intitulado “Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (‘mobbing’) en el trabajo”, publicado no *European Journal of Work and Organizational Psychology*, assumia o termo *mobbing* e o definia como uma prática de Psicoterror na vida laboral, na medida em que levava a

uma comunicação hostil e desprovida de ética. Administrada de forma sistemática por um ou por alguns indivíduos, esta prática voltava-se principalmente contra um único indivíduo, que, em consequência, era colocado em situação de solidão e isolamento. Uma das primeiras autoras a dar visibilidade ao fenômeno do AM, foi a francesa Hirigoyen (2000), a qual trouxe a perspectiva ou abordagem da vítima e agressor ao AM. Destacava-se a necessidade da intencionalidade do agressor em prejudicar, anular ou excluir a vítima e focalizava mais os aspectos interpessoais no enfrentamento do AM.

No Brasil, o termo utilizado na área acadêmica, difundido por Margarida Barreto e Roberto Heloani (2018) e pela equipe do site www.assediomoral.org, é:

Assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (Heloani & Barreto, 2018, p. 53).

Mais recentemente, a abordagem psicossocial do AM, amplia a perspectiva do assédio interpessoal, incluindo na sua origem aspectos da organização do trabalho e do contexto social, sem desconsiderar outros fatores individuais e relacionais que podem influenciar na sua causa (Soboll, 2017). Segundo a Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, o AM é considerado um risco psicossocial e é analisado a partir das percepções subjetivas que o trabalhador tem da organização do trabalho. Podemos identificá-las a partir de dados empíricos, da análise da organização do trabalho e da anamnese ocupacional, o que nos revela a possibilidade de ampliação dos danos à saúde de quem trabalha, atingindo a área psíquica, a moral e o intelecto, entre outros aspectos.

Neste texto, o AM será problematizado na perspectiva psicossocial, por entendermos que este precisa ser considerado de forma mais ampla, articulando fatores de ordem pessoal, grupal, organizacional e social. Para tanto, será utilizado o referencial teórico da psicodinâmica do trabalho (PdT), articulado à psicologia social e à sociologia crítica. Primeiramente, serão apresentadas questões relacionadas ao contexto de trabalho as quais têm favorecido a violência e o AM. Na sequência, buscar-se-á analisar o fenômeno do AM no âmbito das organizações públicas, utilizando dados empíricos de duas pesquisas realizadas na Região Sul. Ao final, serão apresentadas algumas possibilidades de intervenção, visando o combate e a prevenção da violência e do AM no trabalho, buscando contribuir com alternativas de enfrentamento.

Contextos propícios ao assédio moral

A precarização no trabalho é apontada por Castel (2013) como o maior abalo sofrido pelo corpo social, a qual intensificou as técnicas de exploração do trabalhador. Muitos são isolados pela organização, e então, ao invés da constituição de uma atividade social e de um coletivo, o trabalho forma um campo de batalhas (Duarte & Mendes, 2014). Na esteira deste processo estão a gestão pelo medo, a competição desenfreada, a individualização do trabalho e o fim da solidariedade, aspectos aparentemente atrativos para a produtividade, no primeiro momento, mas que fomentam um cenário propício ao sofrimento e adoecimento dos trabalhadores (Antunes & Praun, 2015). Os suicídios nos locais de trabalho, por exemplo, denunciam a degradação da convivência e da solidariedade e revelam a radicalização dos métodos de dominação (Dejours, 2017).

Além da precarização, as organizações do trabalho têm desenvolvido processos de captura corporais e subjetivas, impulsionadas pela lógica gerencialista, pautadas na racionalidade instrumental e no culto à excelência, ao sucesso, ao

comprometimento, ao progresso e ao desempenho (Gaulejac, 2007). A busca incessante pelas certificações de qualidade e padronização dos procedimentos atuam na inflexibilização das prescrições de trabalho, reduzindo ou impedindo, de maneira formal, o uso de ações criativas. São processos que têm inviabilizado a possível e interessante articulação entre desejos dos trabalhadores e demandas do trabalho.

Se a organização entende que determinado comportamento será útil para a produção, poderá reforçá-lo através de remuneração ou recompensas, mas isto custará a repressão do desejo e o eclipsamento do sujeito trabalhador (Dejours & Abdoucheli, 1982). Quando esta é a lógica empregada pelos gestores, o risco à saúde mental é eminente, pois uma empresa pode usar as falhas do trabalhador como potência de trabalho, gratificando e reconhecendo-o, ou como caminho para sua desestabilização psíquica, pela via do repúdio e da perseguição (Dejours, 2017).

No trabalho que propicia a formação de um coletivo, através da cooperação, o grupo de trabalhadores se une em função de valores comuns e compartilha confiança ao ponto de possibilitar o confronto dos procedimentos específicos de suas tarefas. Porém, se os interesses da organização não vislumbram a constituição desses vínculos, verifica-se uma organização do trabalho coercitiva e focada nos rendimentos de forma que não propicia condições para que tal confronto ocorra (Grenier-Pezé, 2017). Como ocorre quando o trabalhador é isolado em um cargo sem equipe e sem coletivo de trabalho, em que não existe cooperação e solidariedade. Existem, também, locais que optam pelo fim das mesas individuais ou até pela ausência de um lugar físico pré-determinado para o trabalhador justificando serem ações menos onerosas, no entanto, geram custos psíquicos ao trabalhador já que o espaço anônimo é dessubjetivado e, no ato de trabalhar, a subjetividade é necessariamente convocada (Grenier-Pezé, 2017).

Afinal, como apontam Antunes e Praun (2015), quando a organização foca na produtividade e em seus índices de desempenho, independentemente dos efeitos nocivos que venham a causar na saúde física e mental dos trabalhadores, certamente utilizará de mecanismos de controle e coercitivos, e este contexto pode propiciar a ocorrência de assédio moral.

É neste sentido que Duarte e Mendes (2014) afirmam que a sociedade ocidental, além de trabalhar para sobreviver, vive para trabalhar. Ao analisar historicamente o trabalho no Brasil, estas pesquisadoras apontaram um rápido trajeto entre a escravidão e a servidão voluntária. Verificaram ainda a existência de trabalhadores submetidos a um regime análogo à escravidão e também a subemprego e à precarização, devido ao temor de reviver a exclusão da classe de operários produtivos na sociedade capitalista.

Estas dinâmicas conflituosas, próprias de cada situação de trabalho, permeadas por jogos de forças políticos, sociais e econômicos, configuram questões que são caras à psicodinâmica do trabalho, uma vez que esta busca analisar a relação entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação que se manifestam tanto na construção de sentido do trabalho, nas vivências de prazer e saúde, quanto nas estratégias de mediação no sofrimento, no surgimento de patologias sociais e no adoecimento (Mendes, 2007). Deste modo, esta abordagem se ocupa dos efeitos de tal conjuntura, buscando analisar a relação subjetividade, saúde e trabalho.

Devido ao seu caráter processual, as análises das situações de trabalho não comportam dicotomias entre saúde e doença, prazer e sofrimento, uma vez que se estruturam num campo de constante tensionamento, experienciado pelo sujeito de maneira singular. É neste sentido que, para a psicodinâmica do trabalho, a relação entre prazer e sofrimento é dialética. Todo trabalhador, ao se confrontar com o real do trabalho, isto é, com o ineditismo, com o imprevisível, com o vazio de normas, com a incoerência, etc.,

experenciara uma vivência de sofrimento. Este não pode ser eliminado, uma vez que é inerente ao trabalhar, mas, pela tomada de consciência, o trabalhador poderá transformá-lo (Monteiro, Merlo, Soboll & Brun, 2017).

O sofrimento é um alerta para a mobilização de ações e não necessariamente será patológico, isto dependerá do destino que receber, podendo ser transformado em silêncio gritante ou fermento operante. Um dos caminhos possíveis é a desistência – que pode levar o trabalhador ao adoecimento ou ao suicídio; outra saída é a resistência – que pode levá-lo à patologia da indiferença; e a terceira via seria a insistência, por onde emerge o sujeito do desejo capaz de transformar a realidade (Mendes, 2017)¹. Se o trabalhador puder utilizar sua imaginação e inteligência para lidar com as discrepâncias entre o prescrito e o real do trabalho e ser reconhecido por isto, ocorrerá o sofrimento criativo (Freitas & Facas, 2013). Quando o trabalhador cria uma solução para o impasse causador do sofrimento, subverte este em prazer e renova seu entusiasmo (Moraes, Vasconcelos & Cunha, 2012).

Contudo, quando este sujeito é submetido a uma cultura do silêncio que não permite que se expresse, manter-se calado é a estratégia de sobrevivência. A aceleração dos processos no trabalho o impede de pensar, falar e nomear o que sente. Espera-se que execute suas tarefas sem questioná-las, mas a dor precisa ser falada (Gomez-Souza & Mendes, 2016). Para Grenier-Pezé (2017), ao obstruir as formas de dar vazão à excitação traumática propicia-se um colapso depressivo e manifestações somáticas no trabalhador. Ou seja, quando não há espaço para que a dor seja falada, os sujeitos são acometidos de muitas formas, como no caso de uma participante de um espaço de escuta para trabalhadores que sofreram assédio moral que relatou ter literalmente perdido a voz durante o período em que vivenciou o assédio (Albanaes,

¹ Mendes, A. M. (2017). Palestra realizada no Programa de Pós Graduação em Psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo/RS, em 25 de agosto de 2017.

Rodrigues, Gasperin & Tolfo, 2017). O silenciamento torna-se adoecedor.

Esta dificuldade dos trabalhadores em conseguir ressignificar a experiência de sofrimento e transformar a realidade de trabalho diante das imposições e adversidades organizacionais potencializa este sentimento e os conduz gradativamente à via adaptativa, através das estratégias defensivas. Estas são estratégias construídas pelos trabalhadores, adaptadas a cada situação de trabalho, de forma individual e/ou coletiva, para suportar o sofrimento e continuar trabalhando sem adoecer. Funcionam como acordos, podendo ser implícitos ou explícitos, consentidos e mantidos pelo coletivo, para que o equilíbrio conquistado pela própria estratégia – que os mantêm numa falsa sensação de normalidade – não seja desestabilizado.

De modo geral, a estratégia de defesa é uma eufemização, recusa ou negação da percepção dos processos produtores de sofrimento, que funcionam, por um lado, oferecendo suporte e proteção à saúde mental dos trabalhadores contra os perversos efeitos do sofrimento (Mendes, 2007); por outro, engendrando armadilhas, pois insensibilizam aquilo que faz sofrer (Dejours, 2007a) tornando admissível, muitas vezes, aquilo que não deveria ser (Ferreira, 2009).

Uma vez que se configuram como um processo subjetivo defensivo, a tendência dessas estratégias caminha do enfraquecimento à extinção das ações dos trabalhadores direcionadas à transformação das situações de trabalho. Movimento comumente impulsionado pela intensificação dos processos de coisificação das relações humanas, desestruturação dos coletivos e dos vínculos éticos de solidariedade, bem como pelo sentimento de insegurança generalizado e medo do desemprego. Dificulta-se, assim, aos trabalhadores atribuírem sentido a sua angústia e expressarem seu incômodo frente aos impedimentos da organização. As lógicas perversas da organização do trabalho buscam afincar as estratégias de defesa como principal

articuladora nas relações de trabalho, fazendo emergir distintas formas de sofrimento e patologias que, segundo Dejours (2007b), derivam do silenciamento, do individualismo e da solidão nos ambientes de trabalho.

Quando as estratégias defensivas são desenvolvidas em uma organização que estimula, produz e legitima práticas de assédio moral interpessoal e organizacional (Soboll & Gosdal, 2009; Araújo, 2009²), e de gestão pelo medo, seus efeitos estarão direcionados para a elaboração de uma rede perversa que tem o sistema da violência psicológica como lógica institucional. Melhor dizendo, um sistema cujos elementos centrais compõem os processos de subjetivação que atuam na progressiva insensibilização do sofrimento dos próprios trabalhadores e deles para com os demais. Estes são construídos a partir de dispositivos coercitivos de captura da subjetividade através de modelações não violentas que operam silenciando o sofrimento ético, alienando e, conseqüentemente, engendrando formas de tolerância à injustiça e de colaboração aos atos de violência. Elabora-se, assim, um sistema organizacional de banalização do mal (Dejours, 2007a³).

Nestas organizações podemos observar a coexistência de dois fenômenos defensivos que contribuem, direta ou indiretamente, para a atualização das práticas banalizadas de

² Para Araújo (2009, p. 64) assédio organizacional é: “A prática sistemática, reiterada e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores. O controle da subjetividade abrange desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como o cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, até a ocultação de medidas ilícitas, como sonegação de direitos (registro em Carteira de Trabalho, horas extras, estabilidade no emprego) ou o uso da corrupção e poluição pela empresa. Essa prática resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores, podendo inclusive resultar em danos morais, físicos e psíquicos”.

³ O mal, conforme apontou Dejours (2007a) é tolerância às práticas violentas, sua não denúncia e a participação, cooperação ou colaboração deliberada nas ações de injustiça, violência e produção de sofrimento. Segundo este autor, diz respeito à manipulação da ameaça, intimidação, imposição do medo, chantagem e outras formas que objetivem a desestabilização psicológica dos trabalhadores, o que muitas vezes os incitam a revidar, cometer erros e, então, justificar futuras punições e demissões por incompetência em razão da consequência dessas falhas.

assédio moral: a alienação e a servidão voluntária. Ao preferir negar o próprio sofrimento e o de outrem, ao fechar os olhos para o mal na organização, o trabalhador anuncia sua própria alienação. Podendo ser entendida, também, como um “mal necessário” para a saúde mental, a alienação é descrita por Mendes (2007) como uma estratégia defensiva de proteção, na qual o trabalhador consegue evitar o adoecimento justificando e se alienando das situações geradoras de sofrimento. Muitas vezes, emergidas nos coletivos de trabalho através dos jargões “é assim mesmo”, “sempre foi assim” e “nunca vai mudar”, são formas de naturalizar as adversidades e as prescrições e de inibir qualquer questionamento. De modo geral, Dejours (2007a) descreve tal estratégia, de uso coletivo, social e político, como aquela que se fundamenta em justificações globais para atenuar uma experiência ou um comportamento causador de sofrimento.

Contudo, para a continuidade das práticas de assédio, seja interpessoal, seja organizacional, importa não somente a alienação dos trabalhadores. A necessidade da imposição do medo e das ações de violência e injustiça visando o suposto sucesso da organização, demanda a servidão voluntária dos sujeitos que devem participar ativa e consentidamente no sistema do mal. A servidão voluntária, noção com origens na obra de La Boétie (1574/1982), é efeito da alienação social no trabalho e instaura relações de conformismo, adaptação e de diligência aos desejos da organização. A servidão⁴ é assumida pelos trabalhadores concomitantemente à construção e manutenção das defesas secundárias de adaptação e exploração (Mendes, 2007), visto que são elaboradas quando a alienação não logra sucesso para a insensibilização do sofrimento diante da intensificação do medo,

⁴ Devemos, entretanto, atentar à afirmação de que tal servidão é *voluntária*, simulando uma escolha ou opção lúcida e refletida do trabalhador à aceitação das demandas organizacionais. Para Ferreira (2007), talvez a submissão não seja literalmente voluntária, mas se exponha com uma *roupagem de voluntariado*, visto que é resultado das coerções e adversidades impostas pela organização do trabalho.

dos riscos e da precarização. Tomando a escravidão como referência histórica, a servidão voluntária pode até aparentar ser uma maneira vantajosa de, através da substituição da violência física pela simbólica, manter-se vinculado ao trabalho (Duarte & Mendes, 2014).

A consolidação dessas defesas no indivíduo e no coletivo de trabalho incide nas condições de consentimento dos sujeitos, no embotamento do sofrimento ético, cujo manejo dos modos de pensar, agir e sentir os leva a assumir e submeter seus desejos à demanda perversa de produtividade da organização do trabalho. Mendes e Araújo (2010) descrevem que esse tipo de defesa é:

[...] uma situação na qual existe uma submissão sem protestos, havendo aceitação dos modos de gestão da organização do trabalho, que se aproveita da vulnerabilidade do trabalhador para explorar sua produtividade [...]. Pressupõe a submissão consentida e legitimada pela naturalização e banalização do sofrimento, das injustiças e do mal, como forma de garantir a produtividade institucional. (p. 93).

Desta forma, a dissolução do conflito moral experienciada por muitos trabalhadores que, posteriormente, reproduzem práticas assediadoras evidencia um processo de construção defensiva em que a naturalização de tais práticas, a aceitação e até a colaboração para a violência no trabalho tornou-se “normal” e justificável.

Assédio moral no contexto de instituições públicas

O assédio moral e o estresse laboral têm sido apontados na literatura como os principais riscos psicossociais presentes no trabalho (Costa & Santos, 2013). Pesquisas nacionais e internacionais comprovam as consequências negativas à saúde física e mental em trabalhadores submetidos ao assédio moral, destacando-se entre as patologias mentais: a depressão, a

ansiedade, o estresse pós-traumático, o risco de suicídio (Pooli & Monteiro, 2018). As consequências do AM transcendem prejuízos causados às vítimas, ocasionando também efeitos negativos para as testemunhas, para a família do assediado, para a organização e para a sociedade como um todo (Barreto & Heloani, 2013; Soboll, 2008). Por tudo isto, faz-se premente a necessidade de combatê-lo e preveni-lo nos mais diversos contextos de trabalho.

No contexto privado o AM tende a ser mais evidente (devido à lógica do capitalismo com foco no lucro, competição acirrada, ameaça de demissão, pressão por metas e resultados imediatos) e, menos duradouro, pois muitas vezes culmina com a saída da vítima, seja por demissão ou saída voluntária (Cahú, Rosenstock, Costa, Leite, Costa & Gomes e Claudino, 2011). Já, no serviço público, o AM tende a aparecer de forma mais sutil, pois os trabalhadores são protegidos da demissão; por isso, o assédio pode durar anos, e geralmente é motivado por disputa de poder ou inveja. Acrescentam-se como fatores que contribuem para a sua ocorrência: sistema de avaliação funcional vigente, rigidez hierárquica, tipo de liderança/gestão, existência de conflitos não resolvidos, tarefas mal distribuídas e monótonas, inadequação, falta de mérito ou falta de treinamento para o exercício de atividades (Cordeiro, 2009; Mattos, Peinado, Rodrigues & Oliveira, 2009). Mais recentemente, têm-se destacado fatores relacionados à lógica gerencialista (Gaulejac, 2007), como o produtivismo acirrado e a busca por excelência, que invadiram o setor público e têm propiciado o assédio organizacional.

Para exemplificar o AM no serviço público serão apresentadas duas pesquisas desenvolvidas em diferentes âmbitos, no judiciário e na seguridade social. Em ambos os estudos foram encontradas características que reforçam a lógica do assédio moral psicossocial, marcada por um assédio organizacional, manifesto por uma gestão autoritária e abusiva que instrumentaliza a reforma gerencial no serviço público. De acordo com Soboll (2017), no assédio organizacional o alvo encontra-se generalizado e se

estende a toda equipe de trabalhadores ou um grupo com um perfil específico. Consiste, assim, em um tipo de violência institucionalizada cujo propósito é emitir um alerta contínuo sobre a demanda de doação integral e obediência sem questionamentos gerando um clima de temor e ameaça de fracasso, humilhação, punição e exclusão.

No que se refere à reforma gerencial no serviço público, Paes de Paula (2012) analisa os modos de gestão atuais e defende que esse novo modo de gestão levou à fragmentação do aparelho de Estado, pois os modos atuais não substituem os anteriores, havendo coexistência de ambos, o que gera perda de referências. Tem-se, assim, uma flexibilização da burocracia aliada à manutenção da dominação. Além disso, a eficiência econômica tornou-se um fim, desconsiderando as especificidades, cultura e demandas do serviço público e o modelo foi implementado sem orientação para a sociedade, desconsiderando o cumprimento do papel social que tornou-se secundário (Brulon, Ohayon & Rosemberg, 2012).

A nova administração pública, fundada na reprodução de técnicas administrativas do setor privado e na questão da eficiência, não se encaminha para a evolução e desenvolvimento da gestão pública, considerando que não se buscam práticas administrativas voltadas à realidade do setor público. Além disso, não considera a inter-relação entre política e administração e não está preocupada com a democratização do Estado. Desta maneira, a transferência de métodos construídos no setor privado para o público leva a severas contradições, pois estes meios foram planejados para responder às exigências de flexibilização pós fordista e não às necessidades de integração entre a administração e a política, que são fundamentais na gestão pública (Paes de Paula, 2012).

Assédio moral no judiciário

Em pesquisa recente sobre o AM no serviço público no âmbito judiciário (Pooli & Monteiro, 2018), desenvolvida através

de um estudo misto (quantitativo e qualitativo), objetivou-se identificar prevalência, características e consequências do AM na saúde de servidores do judiciário no sul do Brasil. Constatou-se que os comportamentos negativos, relacionados ao contexto e gestão do trabalho (tais como: exposição à carga excessiva de trabalho, obrigatoriedade de realizar trabalho abaixo de sua competência e ter as suas opiniões ignoradas), foram mais proeminentes do que os atos hostis direcionados à pessoa, indicando tratar-se sobretudo de um assédio organizacional marcado por características da gestão pública.

Entende-se neste caso estudado, que o assédio moral configurou-se como um fenômeno psicossocial, no qual características da organização do trabalho, do contexto institucional público (descritas a seguir) e relacionais (advindas da relação superior hierárquico versus subordinado) contribuíram conjuntamente para favorecer o AM. Como características associadas à organização do trabalho e à gestão pública que podem ter contribuído para o AM no contexto estudado destacam-se: uma organização do trabalho abalizada pelo controle e autoritarismo, com forte burocratização dos processos, pressão por resultados e um regime de metas abusivo e nocivo à saúde. Gaulejac (2007), ao abordar o modelo de gestão gerencialista na atualidade, descreve o fenômeno da quantofrenia, em que se pratica uma busca obsessiva por indicadores e critérios quantitativos, em detrimento da qualidade e sentido daquilo que executamos no trabalho.

Para a PdT, tanto a competição quanto a falta de sentido no trabalho são agravantes do sofrimento psíquico. No relato dos servidores públicos assediados ficou nítido a necessidade e busca desenfreada de resultados no trabalho medidos em números (metas), a pressão, opressão e competição geradas por isto, e o consequente favorecimento do AM, como nas falas:

O conselho nacional de justiça impõe, anualmente, metas né. Principalmente de julgamentos né, sempre as metas mais

importantes são as metas de conclusão de julgamentos e encerramentos de processos. É uma cultura de responsabilização do servidor né por aquele, vamos dizer assim, resíduo de processos que ele tem... Então eles vivem numa competição permanente também. De ver quem tem mais resíduo, menos resíduos.

Hoje tem tipo um roteirinho do que tu tem que fazer, do que tu seguir, essas são as metas tal. O que foge daí não adianta muito a gente querer ir atrás. A gente tenta. Só que eu enxergo bastante coisa então eu evito até de falar, de fazer comentários, de dar uma opinião alguma coisa assim de alguma coisa. Fica preso na garganta. Eu sei que se tu falar esse tipo de coisa vai vir algum tipo de represália, algum comentário.

Ao invés de se criar um espírito cooperativo entre os colegas, tipo assim, bom eu estou zerada e outro está com dez processos [...] Não, aí ah, azar o teu, te rala. Vai trabalhar mais.

Foram observadas nas relações de poder hierarquizadas e abusivas, a falta de clareza em critérios utilizados na gestão de pessoas, caracterizando-se como uma gestão perversa e rígida. Trata-se de uma estrutura rígida, em que o trabalho prescrito é seguido pela lógica jurídica (de verdade ou valor) de cunho mais racionalizado, sem dar voz ao trabalhador para que expresse a sua vontade. Além disto, o poder é altamente verticalizado. Por isto, o trabalhador tem possibilidades reduzidas de mobilização para transformar o sistema e amenizar o sofrimento inerente ao trabalho.

Teve um episódio que aconteceu no começo desse ano, de ele trazer uma demanda, que não tinha nada a ver com minha área. E eu só questionei... Que era um trabalho que ia me demandar super tempo... Só que ele não pediu. Ele ordenou. E quando eu fui questionar ele me disse “eu tô ordenando que você faça.

No Tribunal é claro assim, os juízes são intocáveis [...] Então, se o juiz mandar eles fazerem qualquer coisa, eles vão fazer.

Diante disto, nos servidores assediados destacou-se a submissão, a alienação e a servidão voluntária, com uso de

estratégias defensivas individuais como negação e racionalização para suportar as pressões e a perversidade no trabalho. *“Eu não me sinto vítima de assédio moral nesse aspecto porque é uma situação generalizada. Então, eu não acho que isso foi praticado assim de uma maneira pesada, de modo a constranger, a princípio.”*

Houve uma frase impactante de uma participante que sofreu assédio moral quando questionada sobre as possíveis alternativas para prevenção ou combate ao AM na instituição pesquisada: *“Não tem o que fazer!”*. O que sugere uma forma de naturalização da adversidade, inibindo qualquer questionamento possível.

Além disso, foi percebido o uso de estratégias defensivas coletivas, como a banalização do mal e o pacto do silêncio perante as situações de violência e de AM: *“[...] mas eu acho que, se vive no Tribunal do Trabalho uma situação, que eu diria assim, de assédio moral coletivo e que tem uma, vamos dizer assim, um pacto de silêncio muito forte que impera sobre isso”*. Com frequência as situações de violência se naturalizam e são banalizadas no cotidiano organizacional, pois são reflexos de uma lógica que não acredita em injustiças, mas sim em fenômenos causados por questões econômicas, sistêmicas ou até pela causalidade do destino (Dejours, 2007a).

Como evidência desta pesquisa, destaca-se que o AM foi praticado preponderantemente por superior hierárquico, permeado por características institucionais de relações de poder verticalizadas e abusivas. Foi corroborada a dificuldade de buscar um enfrentamento, diante da naturalização das práticas violentas. A instituição estudada não tinha nenhuma ação para a prevenção, combate e encaminhamento frente ao AM na época da pesquisa, evidenciando-se a necessidade urgente de intervenções voltadas para isso.

Assédio moral em uma instituição de seguridade social

A investigação com servidores de uma instituição de seguridade social (Traesel, 2014) teve como foco conhecer a realidade de um órgão público no contexto da atual reforma

gerencial, com especial atenção às vivências e condições de trabalho e aos seus impactos sobre a saúde mental. A pesquisa consistiu na escuta coletiva de grupos de servidores dessa instituição. A interlocução foi fundamentada na proposta metodológica da psicodinâmica do trabalho (PdT). A análise dos resultados revelou que os participantes estão cotidianamente expostos ao assédio organizacional generalizado.

Conforme Soboll (2017) este tipo de assédio é relativo à exposição contínua a situações de violência associadas a práticas gerenciais. A autora considera importante reconhecer que junto ao estabelecimento do conceito de assédio organizacional haja o entendimento de que sua constatação se propõe a verificar como o trabalho está estruturado e o quanto os modos de gestão que estão sendo implantados reproduzem e estimulam a violência no cotidiano do trabalho.

No contexto da pesquisa, essa forma de assédio pode ser constatada nos relatos de vivências cotidianas de modos de gestão abusivos que propagam a reforma gerencial no serviço público com altos padrões de produtividade e eficiência baseados em referências importadas do setor privado, desconsiderando os resultados sociais e impedindo, desta forma, o reconhecimento social que proporciona sentido ao fazer público.

Faz-se importante salientar que o bloqueio ao reconhecimento aparece em todos os níveis da organização, acirrando-se ainda mais nas funções administrativas. Os servidores dessas áreas relatam que não há nenhum investimento ou incentivo à qualificação e ao crescimento. O sentimento de desvalorização nesse contexto é intenso, conforme expressa o relato:

Cadê a valorização? Sinto que meu trabalho não tem importância. Falta até perspectiva para o futuro. Querem fazer com que a gente se sinta numa prisão de 37, 38 anos de trabalho. E ainda: são 600, 700 pessoas por dia para poucos funcionários. As pessoas estão insatisfeitas, nós estamos infelizes.

A análise psicodinâmica deste contexto de trabalho indica que a vivência dessas práticas de assédio moral organizacional tem sido geradora de agravos à saúde psíquica desses servidores. Este adoecimento está associado à prevalência da imposição de metas intransponíveis de produção que inviabilizam a resolutividade dos serviços prestados, frustrando propósitos profissionais, conduzindo à desmobilização subjetiva pelo esvaziamento do sentido do trabalho. Isto leva, ainda, à limitação na qualidade da prestação de serviços restringindo a efetividade do serviço público na vida dos usuários.

Agrega-se a isto a constatação de que esta prática profissional está sendo reduzida a um trabalho repetitivo, vazio e alienado, devido à sua impossibilidade de tornar-se criativo e subvertido em prazer e realização. Considera-se que os modos de dominação presentes nesta instituição obstruem as possibilidades de realização pois negam as diferentes expressões de vida no trabalho, aprisionando os trabalhadores a determinações econômicas muito fortes em contradição com os princípios da ética do bem comum que constitui um dos alicerces do serviço público (Chanlat, 2002).

A precarização deste contexto de trabalho evidencia-se no sofrimento relativo às metas consideradas inalcançáveis e na ausência de reconhecimento da função social e da importância do fazer público, associadas ao esvaziamento do sentido do trabalho, que deveria ser voltado à garantia de direitos mas que se fragiliza diante da prevalência da lógica de mercado e no predomínio de novas tecnologias de gestão que desconsideram os resultados sociais. Nesta perspectiva, os servidores relatam profunda insegurança evidenciada pela oscilação da renda, baseada em fatores variáveis atrelados a metas e que se sobrepõem à renda fixa; queda significativa de ganhos na aposentadoria e falta de oportunidades de qualificação e crescimento. Além disso, sobressaíram-se intensa sobrecarga de trabalho, associada à

adoção de novas tecnologias e informatização dos processos sem capacitação adequada e, ainda, exigências crescentes de produtividade e redução significativa dos postos de trabalho.

Na visão de Ball (2005), a reforma política do setor público substitui sistemas éticos profissionais por sistemas empresariais competitivos. O autor acrescenta que esses mecanismos são implacáveis e suas tecnologias não são voltadas meramente a mudanças técnicas e estruturais das organizações, mas visam também alavancar mecanismos para reformar os profissionais do setor público. Estes métodos geram pesados custos sobre a saúde e subjetividade, pois são empregados julgamentos e comparações de desempenho como instrumentos de controle que colocam os servidores em condições de extrema fragilidade pois entram em contradição com os princípios que norteiam o serviço público.

Nesta direção, os participantes da pesquisa expressam que está proliferando no ambiente de trabalho um sentimento de frustração crescente relativo à meritocracia. Eles concordam com a existência da mesma e estão cientes de sua importância, mas questionam seus critérios argumentando que não respeitam devidamente os méritos reais, tendo em vista que são avaliados de forma imparcial, pois predominam os interesses particulares de favoritismo e apadrinhamento político.

Entendem, ainda, que as regras do jogo não são as mesmas para todos, o que leva ao não engajamento e a um clima de competição e desconfiança. Apontam que, mesmo não sendo políticos, precisam fazer parte das regras do jogo por uma questão de sobrevivência, entrando em contradição com seus valores: *“há muita pessoalidade e pouco profissionalismo. Não entrar no jogo: isso mata!”*.

Verificou-se que os servidores não conseguem fazer frente à violência vivenciada no cotidiano, entrando em um estado de submissão e buscando afastar-se das tensões para suportar continuar trabalhando. Nesta direção, uma servidora relata um sofrimento diário relativo à vivência das contradições e sinaliza o

uso do isolamento e do silêncio como uma defesa, diante da invisibilidade do zelo e do investimento no trabalho:

A gente sofre assédio moral quando fala, quando não concorda, quando mostra o que tem que melhorar. Daí, a gente acaba buscando um lugar seguro ou se isola, ou simplesmente cumpre a carga horária, o que a gente faz de bom não é visto mesmo.

Esta anulação da reflexão e o afastamento do que traz sofrimento são estratégias defensivas que permitem um equilíbrio instável e os mantêm diante dos contínuos constrangimentos vivenciados na organização do trabalho (Dejours, 2011). A mediação deste sofrimento poderia ser construída através da estruturação do sujeito no trabalho, mas no caso estudado, um estado de paralisia tem levado à falência coletiva de estratégias de enfrentamento. Estas últimas poderiam permitir a deflagração de saídas criativas aos impasses causados por práticas perversas e dominadoras de gestão, mobilizando os trabalhadores para enfrentar o sofrimento e transformar a realidade do trabalho (Mendes, 2007; Moraes, 2013).

Outra forma de violência apontada pelos servidores diz respeito às suas perdas ao longo dos anos e às mudanças sofridas com a implementação de novas tecnologias nos processos de trabalho, que impactam nas relações de trabalho. Sobre isto, um participante expõe: *“quando a gente entrou tinha ideais, hoje virou tudo burocracia, frustrações... há muitos conflitos entre as áreas e inimizade”*. Outro acrescenta: *“antes éramos mais unidos, trabalhávamos bastante, mas éramos menos cobrados. A informatização também toou tudo mais complicado e trouxe mais e mais trabalho”*.

Sobre o tecido social do trabalho, os participantes apontam sua erosão: *“os colegas são legais, mas o sistema acaba gerando uma grande desunião interna”*. E ainda: *“a nossa turma não é muito unida, não temos muitas conquistas enquanto classe. É mesmo cada um por si e cada um vai se defendendo sozinho como*

pode pra não cair doente em uma cama de hospital”. Outro acrescenta: *“quando tu chega num colega pra pedir ajuda, pedir alguma informação, vê que está todo mundo sozinho e perdido; cada um diz uma coisa”.*

Nesta direção, um servidor aborda o incentivo à competição interna:

O sistema de controle por tempo e produtividade que temos aqui em nada difere do setor privado; faz a gente trabalhar preocupado com o teu colega, se fulano está trabalhando ou se está parado [...]. É o controle de um sobre o outro; todo mundo tem que ser ágil e agora também nos obrigam a periodicamente ser o responsável pelo controle do setor.

Pode-se verificar que, no contexto estudado, o assédio moral advém do assédio organizacional que gera um ambiente de cobrança de uns sobre os outros, deteriorando os coletivos e as possibilidades de um agir comunicativo e cooperativo. Obstruem-se, assim, todos os espaços de reflexão sobre as formas de organização e sobre os problemas dela decorrentes. Os próprios trabalhadores, apesar de sofrerem com suas injustiças, sentem-se incapazes de reconstruir a convivência e a união para transformar a realidade. É como se depusessem contra si mesmos, em benefício do capital.

Neste universo, as razões econômicas levam à desolação e ao enfraquecimento do processo de reflexão sobre o trabalho enquanto ação e criação e todos os argumentos éticos e de preservação da saúde soam distantes, quase inaudíveis. “O gerencialismo liberal e a ‘gestão de recursos humanos’ produzem uma individualização das relações salariais, neutralizam as reivindicações coletivas e enfraquecem as solidariedades concretas.” (Gaulejac, 2007, p. 50).

O atual modelo de gestão importado do setor privado para o setor público leva a uma exploração dos trabalhadores devido ao ideário produtivista que avalia o sujeito a partir do produto de seu

trabalho e não reconhece o trabalho enquanto ação sociopsíquica, de exercício da inteligência e do afeto (Traesel, 2014).

Considera-se, assim, que o orgulho pela profissão, o prazer por garantir os direitos do cidadão e o reconhecimento e valorização deste importante papel social, assim como a retomada dos coletivos de trabalho por meio da criação de espaços públicos de discussão, conforme propostos pela PdT, podem constituir estratégias de enfrentamento na promoção de relações de trabalho mais saudáveis e emancipatórias no serviço público.

Os resultados das pesquisas desenvolvidas levam à conclusão de que se torna urgente a abertura de espaços para construção coletiva de práticas gerenciais que primam pela valorização dos trabalhadores como agentes de cidadania e que priorizem sua saúde. E, no caso dos servidores públicos, venham ressaltar o seu importante papel social, em benefício da sociedade como um todo, que conta com esse mediador na preservação de seus direitos e na promoção da cidadania e do bem comum.

Intervenções nas situações de assédio moral

As intervenções nas situações de AM precisam considerar que a organização do trabalho está inserida e reproduz contextos sociais, econômicos, culturais, institucionais e organizacionais mais amplos. Tal conjugação complexa de fatores demanda atenção e cuidados na identificação das influências e forças que incidem na organização do trabalho, provenientes destes contextos, de modo a favorecer as estratégias e ações para a prevenção e intervenção nas situações de AM.

Mas como identificar este diagrama de forças? É praticamente impossível identificá-las previamente, mas podemos situar algumas configurações destes contextos sociolaborais que podem produzir situações de AM: organizações rígidas (burocratizadas), flexíveis (com pouca ou nenhuma regulação, instáveis, precárias, imprevisíveis, sem políticas definidas e

coerentes); organizações com relações competitivas, conflituosas, marcadas por pouca ou nenhuma solidariedade; crises no mercado de trabalho; condições de trabalho estressantes; individualismo; ideologia da *lei da selva* e do *vale tudo*; preconceitos e estereótipos sociais; lideranças autoritárias; gestão pelo medo e por estresse; mentiras e perseguições para provocar demissões *voluntárias* (como contenção de gastos por dispensa sem justa causa); ausência de ética empresarial e nas relações de trabalho (com a consequente precarização das redes de apoio social); clima organizacional deteriorado, além da *estratégia do avestruz* de negar ou ocultar problemas (Ferreira, Mendes, Calgaro & Blanch, 2006; Ferreira, 2009, 2016).

Em síntese, a organização do trabalho é o campo de produção mais imediato das situações de AM e, neste sentido, também um campo de intervenção fundamental, o que nos aproxima de Leclerc (2005, p. 70): “o assédio tem quase sempre origem na organização”. Nossa abordagem tem sintonia com essa compreensão. As pesquisas que desenvolvemos e aquelas que analisamos indicam que as adversidades das organizações contemporâneas, públicas ou privadas, tendem a criar ambientes que propiciam situações de desrespeito entre as pessoas. Por outra via, a organização do trabalho também é responsável por identificar e interceder nestas situações. Neste sentido, as omissões fazem com que a organização seja participante indireta dessas práticas.

Com esses assinalamentos, ressaltamos a importância de que as análises sobre o tema considerem a noção de *assédio moral organizacional*, como a proposta por Araújo (2009), anteriormente apontada, como *controle da subjetividade e ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores*.

Assim, o assédio moral se apresenta de diversas formas dependendo do ambiente, participantes, características e consequências para as pessoas e organizações. Pode ser identificado quando ocorre reiteração de uma ou mais das

seguintes situações: isolamento e incomunicabilidade física; proibição de conversar com os companheiros de trabalho; exclusão de atividades sociais da organização; comentários maliciosos e desrespeitosos; atitudes e referências maldosas sobre aspectos físicos, caráter, costumes, crenças, condutas, família e outros; responsabilização por erros de outras pessoas; transmissão de informações erradas ou ocultação de informações para prejudicar o desempenho profissional; divulgação de rumores sobre a vida privada; designação de tarefas pouco importantes, degradantes ou impossíveis de serem cumpridas; mudança de mobiliário sem aviso prévio; mudança arbitrária do horário do turno de trabalho; manipulação do material de trabalho como apagar arquivos do computador; colocação de um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa; violação de correspondência; rebaixamento de função injustificada; contagem do tempo ou a limitação do número de vezes e do tempo em que o trabalhador permanece no banheiro; advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos, entre outros (Hirigoyen, 2002; Ferreira et al., 2006; Ferreira, 2016; Soares, 2006). Tal relação, no entanto, não pode ser completada, pois a todo momento podem surgir novas possibilidades de realizar esta forma de violência.

A construção de estratégias de prevenção e intervenção precisa ser pautada por uma análise qualitativa destas complexas composições. Com base no referencial da psicodinâmica do trabalho e de suas articulações interdisciplinares, esta análise precisa considerar algumas questões importantes do ponto de vista dos processos de constituição subjetiva, entre os quais destacamos alguns, considerando os objetivos deste texto.

Uma dessas questões aponta para o fato de que não reagimos passivamente às pressões organizacionais. Criamos anteparos, proteções dos sofrimentos e das consequências nocivas à saúde, com a constituição de *estratégias defensivas individuais e coletivas*. Tais estratégias são formas de proteção subjetiva que

procuram minimizar a intensidade e o desconforto de afetos como sofrimento, angústia, insatisfação. Entre as estratégias defensivas mais utilizadas, estão a negação, a racionalização e a naturalização (Dejours, 2012). Como identificar a existência destas estratégias que, por sua natureza, podem distorcer ou ocultar fortemente a ocorrência destas situações?

Outra dimensão importante a ser considerada para esta análise é o *real do trabalho*, que se manifesta nas situações imprevistas que ultrapassam o domínio técnico, o conhecimento científico e as referências normativas e de procedimentos que regulam o trabalho. A experiência do real do trabalho mostra o fracasso das prescrições diante das situações que escapam às prescrições, e apresentam desafios constantes à compreensão das situações de trabalho. Assim, o *trabalhar* não pode ser submetido às relações sociais que o formatam, aos salários, às relações de poder, normas e procedimentos que o determinam.

O *real do trabalho* é a parte da realidade do trabalho que é continuamente transfigurada nas suas dimensões de espaço e tempo, que produz intermináveis reconfigurações subjetivas e sociais e, deste modo, produz imensos desafios à compreensão humana. Tal observação permite marcar a distância irredutível entre o real do trabalho e as prescrições e procedimentos prescritos, que se revela pela resistência aos procedimentos, ao saber-fazer, à técnica, ao conhecimento e também às construções identitárias.

Mas trabalhar é também partilhar ações com outros trabalhadores. Isto aponta uma outra dimensão: o *real das relações sociais e de trabalho*, que pode se tornar o *real das relações de dominação* (Ferreira, 2016). As resistências constituídas pelas relações sociais de gênero, por exemplo, caracterizam a dominação das mulheres pelos homens; e as resistências engendradas por preconceitos, discriminações e intolerâncias também. O abuso do poder diretivo é uma forma muito significativa de *real da dominação*. Dependendo do contexto da organização, o real da

dominação pode se transformar em *mandamento gestor naturalizado* que funciona como *dispositivo primordial e ordenador do campo normativo das organizações* – um princípio de conformidade ao instituído que, paradoxalmente, se transforma em um *prescrito do trabalho*, que denominamos *prescrito soberano* (Ferreira, 2009, 2016). Assim, o *real da dominação* e o *prescrito soberano* se confundem. Em seu nome, amplia-se de modo desmesurado e fora de princípios éticos e legais o domínio da gestão, que ultrapassa o poder diretivo das organizações e se configura como *prática de dominação* (Périlleux, 2013)⁵. Tais práticas são o fundamento das culturas organizacionais que “aceitam” e naturalizam a violência e o assédio moral no trabalho, em nome do controle da subjetividade e da adesão a essa cultura dogmática, e que não admitem praticar esta modalidade perversa de gestão.

Dejours (1999) discute os instrumentos de dominação que não se tornam explicitamente situações de violência como, por exemplo: definir metas, com incrementos progressivos, que se tornam impossíveis de cumprir. Em nome da gestão pela excelência, há uma construção de tolerância à injustiça e ao sofrimento. Estes instrumentos “não violentos” são amplificados por processos de comunicação interna e externa sofisticados, que produzem uma *distorção comunicacional* a serviço da *dominação simbólica* que busca conter a violência “condenada”, mas produzida pelas próprias organizações. Tais métodos gerenciais têm uma eficácia paradoxal: em última instância, a

⁵ Na análise destas situações, identificamos ressonâncias com as noções de *poder soberano* e *estado de exceção* utilizadas por Agamben (2009). O *soberano* decide sobre a aplicação ou não das regras e, assim, instaura um *estado de exceção*, entendido como *não lugar do direito*, como *zona de indistinção* entre violência e direito, que identifica em diversos âmbitos da contemporaneidade e que aqui encontramos no mundo do trabalho. A partir destas referências, caracterizamos o *prescrito soberano* como aquele capaz de instaurar o que denominamos aqui como *situações de exceção*, nas quais valem as regras que, simbólica e efetivamente, desabilitam, de modo circunstancial e atendendo determinados interesses, o ordenamento ético-jurídico que regula, por exemplo, os direitos fundamentais dos trabalhadores. O *prescrito soberano* resulta em vidas ética e politicamente desqualificadas e em paralisias das formas de vida no trabalho.

responsabilidade moral e jurídica recai sobre quem pratica os atos violentos. E não sobre quem os induz, muitas vezes demandando o cumprimento de metas impossíveis. A dominação simbólica assim operada dificulta (e pode mesmo impossibilitar) a atribuição de responsabilidades à organização pelas violências praticadas. Nesta lógica, quem comete atos de violência no trabalho, passa por culpado e não por vítima de uma estrutura organizacional que os produz.

Com esta perspectiva, ampliamos a compreensão das “sofisticadas” estratégias de gerenciamento dessas organizações e adquirimos um campo de atuação melhor delimitado para a construção de formas de intervenção. Tais métodos de gerenciamento, *mais perversos que violentos*, resultam em violências decorrentes das omissões das organizações na identificação dos efeitos que produz com estes modelos. O abuso do poder diretivo torna-se naturalizado e contribui de modo significativo para a violência e o assédio moral no trabalho.

O *prescrito soberano* produz marcadores normativos que vão sendo internalizados e reproduzidos pelos trabalhadores. Por exemplo, no controle sobre os colegas no “(des)cumprimento” da jornada de trabalho. Décadas de lutas foram necessárias para que os movimentos dos trabalhadores conquistassem a redução das jornadas de trabalho a níveis não adoecedores para as diversas categorias. No entanto, não é incomum que um trabalhador (após cumprir diligentemente suas atividades e jornada), ao sair do trabalho, seja submetido a constrangimentos (mais ou menos sutis) pelos colegas ou chefias: “vai sair agora?... você está desmotivado?”.

As *situações da exceção* decorrem do *prescrito soberano* (ou *real da dominação*), e são marcadas por ambivalência e/ou contradição entre o discurso e a prática (a organização sinaliza participação nos processos decisórios, inclusão e oportunidades, mas predomina a exclusão sutil ou explícita). Com isso, caracteriza-se uma prática perversa do tipo só-que-não (*sim* no

discurso e *não* na prática), e são produzidas formas de *subjetivação só-que-não* (Ferreira, 2016)⁶. As *situações de exceção* podem ser usadas como “instrumentos de gestão” que dissimulam a lógica dos *fins que justificam os meios*, e são reforçados, como vemos na psicodinâmica do trabalho, por ideologias defensivas, dominação simbólica e distorção comunicacional.

Entre as estratégias de intervenção, procuramos ressaltar a necessidade incontornável de ações articuladas que considerem o contexto da organização do trabalho de forma mais ampla. A partir disso, abrem-se maiores possibilidades de compreensão, enfrentamento e transformação dessas situações de violência no trabalho. Neste sentido, assinalamos alguns marcadores e paradoxos que entendemos fundamentais para a compreensão, discussão e construção de ações de prevenção e enfrentamento das situações de violência psicológica e assédio moral no trabalho apontados por Ferreira (2017): a) formas de poder abusivo que se sobrepõem e desabilitam o direito ao trabalho digno; b) situação de abandono de quem busca o exercício desse direito, pois não há a quem recorrer no âmbito das organizações; c) a redução da vida à simples sobrevivência, à vida eticamente desqualificada; a lei deveria ser acessível a todos e a qualquer hora, mas não é; d) paralisia existencial dos assediados provocada por esta forma de violência.

Com base nestes breves apontamentos, e em sintonia com as proposições da psicodinâmica do trabalho, ressaltamos que o desenvolvimento de ações que possibilitem dar visibilidade e possibilidades de intervenção e transformação dessas situações demandam a atuação simultânea e integrada em várias frentes

⁶ *Subjetivação só-que-não*: forma de subjetividade produzida por um poder que se sobrepõe e desabilita o acesso a um ou mais direitos; não há instância de recurso para o exercício de direitos; forma de vida paralisada por uma situação de violência; forma de vida transformada em vida de sobrevivência, em vida eticamente desqualificada (Agamben, 2009) – em vida fora do mundo; o exercício de direitos deveria ser acessível a todos e a qualquer hora, mas não é.

(Leclerc, 2005; Dejours, 2012; Ferreira, 2009), considerando, entre outros aspectos:

a) a interdependência complexa das dimensões individuais, interpessoais, grupais, organizacionais e sociais; b) os campos de forças, interesses e relações de poder formal e informal; c) as incidências e causas para além das situações individuais; d) a articulação de áreas, processos e informações (clima organizacional, motivos dos afastamentos, inquéritos administrativos, ouvidoria, pesquisas com grupos, clínicas do trabalho, entrevistas de desligamento); e) abordagens específicas para cada caso; f) ações articuladas de curto, médio e longo prazo; g) a demora no encaminhamento de ações de intervenção pode produzir sérios e amplos contágios nas relações de trabalho; h) construir espaços de fala e de discussão, que são fundamentais para a compreensão dos fatores que produzem o não dizer, o efeito paralisante do medo.

As semanas ou meses de quem experimenta sofrimento no trabalho pertencem a um tempo que não cabe nos relógios e nas marcações dos calendários. O assédio moral no serviço público pode se arrastar por anos, o que gera modos de “inexistência” do ponto de vista do respeito à vida digna, situações de abandono, de pessoas que passam a viver em uma espécie de não lugar, de vidas destituídas de uma condição eticamente qualificada. O desamparo provocado por esta forma terrível de solidão, sem poder compartilhar desassossegos, desconfortos, angústias – por vergonha, medo e isolamento por não encontrar acolhida para o sofrimento. Situação ainda mais difícil de enfrentar do que os atentados à dignidade provocados pela violência ou assédio moral.

O enfrentamento dessas situações é complexo, só pode ser construído com perspectivas e ações articuladas de curto, médio e longo prazos, com o envolvimento de todos, principalmente da alta administração (o que pode se constituir em um obstáculo significativo para estas ações), com a perspectiva da ampla informação e de ações contínuas de mobilização, voltadas de modo

permanente para a construção de uma cultura que mantenha vivos os canais e espaços para que as vítimas e testemunhas sintam-se seguras para dizer ao assediador que tais comportamentos são inaceitáveis e para recorrer às instâncias competentes, quando necessário (Ferreira, 2016).

Quanto aos indicadores de risco organizacional, destacamos: a) cultura organizacional, que aprova o comportamento de assédio moral ou não o reconhece como problema, o que contribui para se pensar que o assédio é aceito; b) mudanças repentinas na organização; c) níveis extremos de exigência e pressão; d) ambiguidade de papéis, o que cria falsas expectativas quanto ao trabalho realizado; e) comunicação escassa ou ordens confusas com fluxos pobres de informação; f) péssimo relacionamento entre os colaboradores e alta hierarquia; g) degradação das relações afetivas, condutas abusivas e agressões verbais; h) instruções confusas; i) deficiências na política de Recursos Humanos (RH) e falta de valores éticos e morais; j) estilos de supervisão autoritários (abuso de poder); l) falta de reconhecimento pelo trabalho realizado; m) destruição da cultura e espírito de coletivo. Todos estes indicadores devem ser considerados no planejamento de alternativas de prevenção ao AM.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o risco não visível exige enfoques globais, devendo ser enfrentado de forma multifacetada, contemplando medidas preventivas e específicas segundo a forma de manifestação da violência. As respostas organizacionais devem ser focadas nas causas e não apenas nos efeitos. Deste modo, o combate ao assédio laboral passa por uma mudança na cultura organizacional e uma ampla sensibilização de todos os trabalhadores, da mais alta hierarquia ao chão da fábrica, sem esquecer as mudanças efetivas na forma de organizar e administrar pessoas (Barreto & Heloani, 2013; Heloani & Barreto, 2018).

Considerações finais

A partir da psicodinâmica do trabalho, considera-se que as exigências dos novos modos de gestão geraram fragilização, solidão e isolamento devido à ruptura do tecido social desse fazer. Aliam-se a isto os paradoxos das reformas gerenciais que corroeram os princípios éticos da promoção da garantia de direitos que promovia o reconhecimento desse trabalhador e importantes referências à sua identidade profissional. Esta composição produziu situações de trabalho vazio e sem sentido, tornando esse contexto extremamente propício a uma gestão na qual predominam práticas de dominação e assédio organizacional. Em consequência disso, o trabalhador tem os pilares de sua saúde mental abalados.

Nesse âmbito, podemos considerar, junto com Mendes e Araújo (2010), que a violência no trabalho e o assédio moral e organizacional nunca serão um fenômeno ocasional e individualizado pois, nesse caso, estaríamos reforçando a antiga e hegemônica dicotomia entre vítimas e agressores, mas representam uma “rede perversa de relações que se constroem com base em comportamentos de resignação” (p. 92), consequência dos processos de captura da subjetividade engendrados para a dominação social no trabalho e da construção e sedimentação das defesas. Estes processos criam um cenário propício para a sujeição dos atores por meio do consentimento e da sujeição, nas práticas de violência e em sua valorização social na organização (Dejours, 2007a).

É importante sublinhar que, por mais que ainda haja uma tendência, nas intervenções e análises em situações de assédio moral, de culpabilizar o tipificado “agressor” pelas injustiças cometidas, devemos considerar, junto com Dejours (2007a), que a origem dessa violência ou a origem do mal “não parece estar na própria violência, mas nas estratégias coletivas de defesa

mobilizadas para lutar contra o medo num contexto de relações sociais de dominação onde não é possível desartar” (p. 103).

Devemos entender que o assédio moral infligido a outrem não seria, então, consequência de um sujeito essencialmente mau e naturalmente violento, mas efeito das estratégias defensivas, mobilizadas por esse sujeito diante das ameaças organizacionais à própria integridade física e psíquica, para insensibilizar e suportar o sofrimento causado pela perversidade da organização do trabalho em que ele está inserido. A pertinência desta análise não está, então, direcionada para a culpabilização e individualização dos agressores ou dos atos violentos em si, mas em evidenciar o perigo das estratégias de defesa – como a negação, racionalização, alienação e servidão voluntária – e dos sistemas – perversos e assediadores – que as produzem, uma vez que essas defesas são capazes de elaborar e sujeitar diversas formas de violência aos trabalhadores.

A pergunta mais difícil e que ainda precisa ser bastante debatida é a mesma elaborada por Dejourns (2007a), que é entender as redes que são construídas nas organizações do trabalho em que grande parte dos trabalhadores inicialmente indignavam-se com determinadas situações de injustiça e violência para sua posterior cumplicidade, colaboração e até banalização.

Assim, há um importante trabalho a ser feito, na dimensão ética e política, no intuito de abrir espaços para ressignificação do trabalho, cujo princípio está na construção de um coletivo fundado no espaço público de discussão e interlocução entre os trabalhadores, mediador de mobilização subjetiva para estes trabalhadores rumo à criação de estratégias de enfrentamento e empoderamento para a construção de modos de trabalhar mais propícios à saúde e emancipação.

Salienta-se, ainda, a importância de ampliar a reflexão sobre estas práticas e suas repercussões sobre a saúde e subjetividade do trabalhador, junto aos sindicatos gestores, universidades e demais atores sociais, bem como aprofundar estudos e pesquisas sobre as condições laborais nesses contextos, dando visibilidade e retirando

de um quadro de banalização as práticas de assédio moral que proliferam nas organizações do trabalho, legitimadas pela busca apenas de resultados econômicos em detrimento dos resultados sociais. Esta é a dimensão ético-política da psicodinâmica do trabalho, para a qual nos sentimos convocados nesse contexto, com profundo respeito ao importante papel do trabalhador na preservação dos laços sociais e do bem comum.

Referências

- Agamben, G. (2009). *Homo Sacer: o poder soberano e a vida nua*. (H. Burigo, trad.), Belo Horizonte: Editora UFMG.
- Albanaes, P., Rodrigues, K. J. R., Gasperin, P. P., & Tolfo, S. R. (2017). Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. *Revista de Psicologia (PUCP)*, 35(1), 61-96. <https://dx.doi.org/http://doi.org/10.18800/psico.201701.003>
- Alves, G. (2009). Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: Precarização do trabalho e redundância salarial. *Revista Katálysis*, 12(2), 188-197. <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-49802009000200008>
- Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho? Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Antunes, R. (2005). *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2009). *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (2ª ed.). São Paulo, SP: Boitempo.
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade* 123, 407-427. <https://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.030>
- Araújo, A. R. (2009). O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. In T. C. Gosdal & L. A. Soboll (Orgs.). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar* (pp. 55-70). São Paulo: LTr.

- Ball, S. J. (2005). Profissionalismo, gerencialismo e performatividade. *Cadernos de Pesquisa, São Paulo, SPO 35(126)*, 539-564, set./dez. <https://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742005000300002>
- Barreto, M., & Heloani, R. (2013). Assédio moral e insegurança no emprego: seus impactos sobre a saúde dos trabalhadores. In R. Mendes. (Org.). *Patologia do Trabalho* (pp. 661-676). (3ª ed., v. 1). São Paulo: Editora Atheneu.
- Brulon, V., Ohayon, P., & Rosenberg, G. (2012). A reforma gerencial brasileira em questão: contribuições para um projeto em construção. *Revista do Serviço Público, 63(3)*, 265-284. <https://doi.org/10.21874/rsp.v63i3.99>
- Cahú, G. P. R., Rosenstock, K. I. V., Costa, S. F. G. da, Leite, A. I. T., Costa, I. C. P., & Gomes e Claudino, H. (2011). Produção científica em periódicos online acerca da prática do assédio moral: uma revisão integrativa. *Revista Gaúcha de Enfermagem, 32(3)*, 611-619. <https://dx.doi.org/10.1590/S1983-14472011000300025>
- Castel, R. (2013). *As Metamorfoses da Questão Social: uma crônica do salário*. (11ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Chanlat, J. F. (2002). O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. *Anais do VII Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*. Lisboa, Portugal.
- Cordeiro, R. G. F. (2009). *A difícil comprovação e efetivação do instituto do assédio moral no serviço público – área da saúde*. (Trabalho de conclusão de curso). Pós-Graduação *Lato Sensu* Direito Público, Escola Superior de Advocacia – OAB/SP, São Paulo, Brasil.
- Costa, L. S., & Santos, M. (2013). Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. *International Journal on working conditions, 5*, (pp. 39-57). Recuperado de http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5.LSCosta.MSantos_39,58.pdf
- Dejours, C. (1999). *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: Fundap.

- Dejours, C. (2007a). *A Banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas Editora.
- Dejours, C. (2007b). Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M. Mendes, S. C. da Cruz Lima & E. P. Facas. (Orgs.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho* (pp.13-26). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011). A metodologia em Psicodinâmica do Trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro, RJ: Fiocruz; Brasília, DF: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação* (tomo II). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2017). Novas formas de servidão e suicídio. In C. Dejours. *Psicodinâmica do Trabalho: casos clínicos* (pp. 117-142). Porto Alegre, RS: Dublinense.
- Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1982). Desejo ou motivação: a interrogação psicanalítica sobre o trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli & C. Jayet (Eds.), *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana a Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho* (pp. 33-42). São Paulo, SP: Atlas.
- Duarte, F., & Mendes, A. (2014). Da escravidão a servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 2(3), (71-134).
- Ferreira, J. B. (2009). *Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho*. Rio de Janeiro: 7 Letras.
- Ferreira, J. B. (2016). Quantos anos de solidão Violência, assédio moral e paralisia das formas de vida no trabalho (pp. 111-119). In B. Farah, B. (Org.). *Assédio moral e organizacional*. São Paulo: LTr.
- Ferreira, J. B. (2017). Assédio moral e cultura da despolitização das formas de vida no trabalho. *Anais do IX simpósio brasileiro de psicologia política: psicologia, política e território*. Natal, RN, Brasil.

- Ferreira, J. B., Mendes, A. M., Calgano, J. C. C., & Blanch, J. (2006). Situações de assédio moral a trabalhadores anistiados políticos de uma empresa pública. *Psicologia em Revista*, 12(20), (215-233).
- Freitas, L. G. de, & Facas, E. P. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 13(1), (7-26).
- Gaulejac, V. D. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida, São Paulo: Ideias e Letras.
- Gomes-Souza, R., & Mendes, A. M. (2016). Resignificação do TEPT a partir da clínica psicodinâmica do trabalho. *Revista Guillermo de Ockham*, 14(2), (73-82).
- Grenier-Pezé, M. (2017). *O assédio moral no trabalho: privação da liberdade*. In C. Dejours. *Psicodinâmica do Trabalho: casos clínicos* (pp. 97-115). Porto Alegre, RS: Dublinense.
- Guimarães, M. C. (2009). Transformação do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 34(120), (163-171).
- Heloani, R. (2004). Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE-eletrônica*, 3(1), (1-8).
- Heloani, R., & Barreto, M. (2018). *Assédio moral: gestão por humilhação*. Curitiba: Editora Juruá.
- Hirigoyen, M. F. (2000). *Assédio moral: A violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertand Brasil.
- La Boétie, E. (1574/1982). *Discurso da servidão voluntária*. São Paulo: Ed. Brasiliense.
- Leclerc, C. (2016). Intervir contra o assédio no trabalho: cuidar e reprimir não basta. *Plur(e)al*, 1(1), (65-78).
- Leymann, H. (1996). Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el Trabajo. Suecia: *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 5(2), (165-184).

- Mattos, C. A. C. de, Peinado, A. C. R., Rodrigues, A. P., & Oliveira, S. T. S. de (2009). O assédio moral no serviço público estadual: uma investigação no Estado do Pará. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, 6(3), (50-71).
- Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2010). Violência e sofrimento ético: contribuições da psicodinâmica do trabalho. In Mendes, A. M. (Org.) *Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica* (pp. 91-106). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- Monteiro, J. K., Merlo, A. R. C., Soboll, L. A., & Brun, L. G. (2017). Produção da Psicodinâmica do Trabalho na região sul. In J. K. Monteiro, R. D. Moraes, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: práticas, avanços e desafios* (pp. 37-58). Curitiba, PR: Juruá Editora.
- Moraes, R. D., Vasconcelos, A. C. L., & Cunha, S. C. P. (2012). Prazer no trabalho: o lugar da autonomia. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(2), 217-227. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000200007&lng=pt&tlng=pt.
- Moraes, R. D. (2013). Estratégias de enfrentamento do sofrimento e conquista do prazer no trabalho. In A. R. C. Merlo, A. M. Mendes & R. D. Moraes (Orgs.). *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia* (pp. 73-92). Curitiba: Juruá.
- Paes de Paula, A. P. (2012). *Por uma nova gestão pública*. Rio de Janeiro, RJ: FGV.
- Périlleux, T. (2013). O trabalho e os destinos políticos do sofrimento. In A. R. C. Merlo, A. M. Mendes & R. D. de Moraes, *Trabalho, Sofrimento, Subjetividade*. Curitiba: Juruá Ed.
- Pooli, A. M., & Monteiro, J. K. (2018). Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(2), 346-353. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13516>

Soares, L. Q. (2006). *Assédio moral no trabalho e interações socioprofissionais: “Ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais”*. (Dissertação de mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. Brasília, DF, Brasil.

Soboll, L. A. P. (2008). *Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Soboll, L. A. P. (2017). *Intervenções em assédio moral*. São Paulo: Ltr.

Soboll, L. A. P., & Gosdal, T. C. (2009). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr.

Traesel, E. S. (2014). *O ser e o servir nas teias da (des) estabilidade: análise das vivências de servidores públicos de uma gerência regional do INSS diante dos novos modos de gestão*. (Tese de doutorado). Instituto de Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Capítulo 4

Um olhar da psicodinâmica do trabalho sobre a intensificação do trabalho docente na pós-graduação

Carla Vaz dos Santos Ribeiro

Denise Bessa Léda

Eduardo Pinto e Silva

Fabio Machado Ruza

Introdução

Objetiva-se, neste capítulo, analisar as distintas matizes e configurações da intensificação do trabalho docente na pós-graduação sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. São abordadas as dimensões socioinstitucionais que balizam o trabalho do professor-pesquisador e as práticas quantofrênicas, pragmáticas e funcionalistas do gerencialismo tecnicista, presentes nas avaliações de desempenho e correlatas formas de financiamento de programas de pós-graduação e de seus docentes.

As distintas matizes e configurações da intensificação do trabalho e suas relativas heterogeneidades são analisadas com base em três pesquisas que tomam como eixo aglutinador a racionalidade instrumental da expansão da pós-graduação e das políticas educacionais que a orientam, focando no trabalho na pós-graduação e nas implicações deste na subjetividade e saúde docente.

Iniciamos com a análise do contexto laboral do professor-pesquisador de uma universidade pública do estado de São Paulo, cuja dinâmica do programa de pós-graduação, dito de excelência e

internacionalizado, resulta numa intrincada relação do par contraditório prazer-sofrimento no trabalho imerso no pacto narcísico indivíduo-instituição. O que nos remete à questão da prevalência do adoecimento, da manipulação da subjetividade e do que denominamos malversação da psicodinâmica do reconhecimento do trabalho, em estudo desenvolvido por Ruza e Silva¹.

Em seguida nos pautamos em pesquisa realizada com professores-pesquisadores que apresentam uma especificidade que tende a agudizar os conflitos identitários e relações de poder que, de modo geral, se fazem presentes no trabalho na pós-graduação. Trata-se de estudo realizado em uma universidade pública de um estado da Região Nordeste que enfoca o trabalho do professor-gestor, isto é, do professor da pós-graduação que, além de atender às múltiplas demandas do trabalho universitário intensificado e de suas sobrecargas, atua como coordenador de programas de pós-graduação, tal estudo é coordenado por Léda².

Por fim, de forma a progressivamente perscrutar e buscar demonstrar que os processos de intensificação do trabalho incluem uma heterogeneidade em um todo relativamente homogêneo, são analisadas as relações entre trabalho, saúde e subjetividade com base em outra pesquisa também realizada na supracitada universidade pública da Região Nordeste. Este terceiro estudo, em fase de análise de dados, é fruto de um trabalho coletivo pautado em um projeto de pesquisa iniciado em setembro de 2016,

¹ Esta pesquisa teve como objetivo analisar o trabalho e a subjetividade do professor da pós-graduação, abrangendo as relações entre sofrimento e prazer, adesão e estranhamento em relação à sociabilidade produtiva e as possibilidades e impedimentos de construção de sentido. Financiada pela FAPESP por meio do processo nº 2013/14178-6, resultou no desenvolvimento de uma tese de doutoramento desenvolvida por Ruza e orientada por Silva.

² Essa pesquisa foi iniciada em setembro de 2016, com prazo de finalização previsto para junho de 2019, tem como objetivo geral a análise do trabalho de professores-gestores em instituições públicas de educação superior e as implicações de suas atividades para a saúde e a subjetividade desses trabalhadores. Conta com financiamento da FAPEMA e com a participação de discentes da graduação e pós-graduação em Psicologia da UFMA e de mestres titulados no Programa de Pós-Graduação da mesma universidade.

coordenado por Ribeiro³. A pesquisa tem como foco professores em processo de aposentadoria, considerando tanto sujeitos que adquiriram o direito ao afastamento laboral, mas não optaram, ainda, pela aposentadoria, como também, sujeitos que estão formalmente na condição de servidores inativos – alguns afastados da vida acadêmica e outros trabalhando na instituição como docentes voluntários. O que nos remete à questão de que, para além das queixas, sofrimentos e adoecimentos, apontados pelas pesquisas precedentes, sobretudo nos espaços da pós-graduação, há um conflito e dificuldades de se romper com o próprio laço social e subjetivo relacionado à vida institucional e laboral.

Partimos de uma compreensão da existência de uma indissociabilidade entre sociabilidade e subjetividade (Silva, 2013b). A ideologia gerencialista e sua pragmática funcionalista, relacionadas à forma política do Estado, derivada da forma-valor (Mascaro, 2013), envolta nas práticas universitárias e, particularmente, na intensificação do trabalho, pode, e deve, ser compreendida, com base na assunção dessa indissociabilidade. Com isso apontamos que, embora possam conter especificidades, a subjetividade e a sociabilidade jamais se desconectam. Articulam-se entre si, assim, as formas históricas de relações sociais e as formas históricas de individualidades, ainda que não devam ser simplesmente plasmadas umas às outras (Silva, 2013b).

A questão da intensificação do trabalho, que se assenta sobre a reorientação do papel do Estado, se expressa nas políticas educacionais da pós-graduação brasileira (Sguissardi & Silva Júnior, 2009). Esta questão foi muito bem analisada e demonstrada, com base em análises documentais, dados objetivos e entrevistas com professores-pesquisadores, pelo estudo destes

³ A pesquisa coordenada por Ribeiro, iniciada em 2016, ainda em andamento, tem como tema central a análise das repercussões da aposentadoria na subjetividade de docentes de uma instituição federal do ensino superior. Conta com financiamento da FAPEMA e com a participação de discentes da graduação e pós-graduação em Psicologia da UFMA e de psicólogos titulados no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFMA.

autores. Desta feita, com base nas pesquisas supramencionadas nesta introdução, pretendemos, sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, retornar à intensificação de modo a explorar suas distintas conformações nos casos do professor-pesquisadores de programa de excelência, dos professor-gestores de programas de pós-graduação e dos professores-pesquisadores em processo de aposentadoria.

Vale ressaltar que, guardadas as distintas conformações, a intensificação do trabalho ocorre também na educação superior privada, assim como na educação básica. Mais ainda, em inúmeras outras categorias profissionais (Dal Rosso, 2008). Na maior parte das vezes, a intensificação do trabalho se apresenta imbricada à precarização do trabalho. Nos casos do trabalho universitário esta conjugação é nitidamente percebida nos *campi* interiorizados das instituições federais de ensino, assim como na condição de trabalho dos professores substitutos e no trabalho terceirizado dos serviços de limpeza e segurança (Ribeiro, Léda & Silva, 2015).

Podemos considerar que a precarização e a intensificação do trabalho na educação brasileira constituem duas faces da hegemonia da forma-valor. Ou seja, a base objetiva da precarização e da intensificação do trabalho do professor-pesquisador e/ou do professor-pesquisador-gestor é a do gerencialismo. Compreendido este como forma e política estatal conjugada à forma política do Estado, derivada da forma-mercadoria (Mascaró, 2013).

A precarização social e do trabalho pode ser situada predominantemente no plano mais imediato das precariedades educacionais, mas consideramos que o mais relevante seja remetê-la a algo mais amplo: “[...] a passagem das políticas desenvolvidas em nome da integração para políticas conduzidas em nome da inserção” (Castel, 2001, p. 537-538). Nos remete, portanto, não somente a uma problemática das condições de trabalho mais (des)favoráveis em um ou outro contexto, mas sobretudo a um processo histórico de crise do capitalismo, de “[...] degradação da situação econômica e social” e “[...] desestabilização dos modos de vida dos grupos” (Castel, 2001, p.

536). É necessário dizer que a intensificação do trabalho a acompanha. Mas igualmente ressaltar que, em relação à primeira (precarização), tem suas particularidades.

A intensificação do trabalho está para além da extensificação do trabalho e do acúmulo de demandas acadêmicas, de ensino, pesquisa e gestão. A intensificação do trabalho não deve ser equacionada à produtividade, embora seja esta a construção ideológica empreendida pelo gerencialismo (Gaulejac, 2007). De acordo com Dal Rosso (2008), se faz necessária uma atualização da teoria do valor e da mais-valia. Pois, nos permitiria debater se o trabalho imaterial, tal qual o do professor-pesquisador, é dotado, ou não, de uma função produtiva – não no sentido ideológico do tecnicismo, mas no sentido marxista da produção do mais-valor.

A intensificação do trabalho implica em tempo acumulado e ampliado. Tal ocorre quantitativa e qualitativamente. Assim, se entrelaçam o consumo de tempo e energia, ou ainda, os esforços físico, cognitivo, mental e relacional. E, como apontávamos, no interior de uma teia intrincada na qual se engendra a relação sujeito-estrutura. Ou seja, no interjogo entre sociabilidade produtiva e subjetividades forjadas em tal sociabilidade. Neste interjogo contraditório e dialético, como apontaremos nas seções a seguir, há processos que vão da manipulação da subjetividade ao adoecimento. Nele a psicodinâmica do trabalho docente, em suas formas de reconhecimento (ou de não reconhecimento) e de potencialidade sublimatória (ou patogênica), se revela contraditória. Alienação e estranhamento se produzem na complexa dinâmica do prazer-sofrimento e na construção (ou destituição) dos sentidos e significados no trabalho do professor-pesquisador.

Em Simpósio – na ocasião do V Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, realizado na UnB, em Brasília, no ano de 2017 – no qual apresentamos um rol mais diversificado de pesquisas sobre o par intensificação-precarização do trabalho sob o olhar da psicodinâmica, que incluía pesquisa coordenada por Monteiro (Santos & Monteiro, 2018) em uma

instituição privada de ensino, pudemos debater as implicações, na saúde e subjetividade docente, da precarização e intensificação do trabalho. Os debates lá desenvolvidos são ora resgatados sob o recorte do presente texto. Dado seu escopo e limitações, nele apresentamos o recorte daquelas discussões sob o referido eixo aglutinador: a questão da intensificação do trabalho na pós-graduação na universidade pública.

Os aspectos psicodinâmicos do processo de intensificação nas distintas configurações do trabalho do professor-pesquisador, que ocorrem sob os auspícios da ideologia gerencialista, nos remetem aos limites tênues entre a manipulação da subjetividade e sua cooptação, assim como à tênue fronteira entre o sofrimento e o adoecimento docente.

A ideologia gerencialista, na análise psicossociológica de fundamentos psicanalíticos de Gaulejac (2007), se caracteriza por uma obsessão de a tudo querer medir e quantificar, num objetivismo que não alcança o real do trabalho, o trabalho vivo e substantivo, tal como o denomina Dejours (2008). Busca quantificar, portanto, o que é inquantificável. E a colocar, em hierarquias e ranqueamentos fetichizados, a dimensão qualitativa do trabalho, ou ainda, os elementos não passíveis de ser avaliados em conformidade com os parâmetros tecnicistas (Dejours, 2008).

A intensificação do trabalho e a sociabilidade produtiva forjada pela racionalidade instrumental do gerencialismo produzem distintas conformações do par contraditório sofrimento-prazer, assim como implicam em diversas estratégias defensivas, geralmente frágeis no sentido de impedir o adoecimento. Por vezes negado, por outras estigmatizado, o adoecimento se impõe de forma sorrateira. Se caracteriza por envolver dimensões afetivas, éticas e políticas e conflitos identitários (Silva, 2015; Silva & Mancebo, 2014). A predominância do caráter insidioso do adoecer docente, mais do que sua existência francamente explícita, foi emblematicamente referida por assistente social responsável por atendimento de casos de professores afastados por motivos de doença na pesquisa de Silva em

uma universidade pública em expansão da Região Sudeste: nas suas palavras, o professor (sob pressão, com saúde vulnerável), “não explode”, mas sim, “implode” (Silva, 2013a, p. 95), aspecto este que foi relacionado à competição por produção e titulação entre os pares, entre outros fatores.

Em outras palavras, podemos apontar para repercussões nefastas da intensificação do trabalho do professor-pesquisador de distintos perfis à sua saúde e subjetividade, ainda que não sejam necessariamente visíveis ou visibilizadas (Silva, 2013a). Com o olhar da Psicodinâmica do Trabalho, a partir de agora, perscrutaremos o interjogo contraditório e dialético existente nas múltiplas facetas do trabalho precarizado e intensificado na pós-graduação que, cada vez mais, se afia a uma racionalidade de mercado.

Do pacto narcísico indivíduo-instituição à malversação do reconhecimento como fator limitador da transmutação do sofrimento em prazer no trabalho

A pesquisa de Ruza (2017) analisou a sedução da gestão institucional e as relações do par sofrimento-prazer em professores da pós-graduação de uma universidade pública do estado de São Paulo, baseando-se na análise de documentos, dados da instituição, questionários e 10 entrevistas semiestruturadas.

Partiu da compreensão de que o reconhecimento assume papel central na construção de sentido e conversão de sofrimento em prazer no trabalho. Mas, sob a égide da ideologia gerencialista, “o controle dos corpos” tem cedido lugar “[...] à mobilização do desejo” (Gaulejac, 2007, p. 109) tanto no ambiente organizacional quanto no universitário. As expectativas de excelência e de alta *performance* conduzem o professor a ilimitado envolvimento no trabalho e à introjeção de normas e metas de produtividade como projetos de vida e condição *sine qua non* de sucesso profissional, o que tem gerado entraves e engodos ao efetivo reconhecimento no trabalho. Sob os auspícios da manipulação da subjetividade, o

prazer do professor tende a se aprisionar em uma forma agressiva, senão fetichizada. Identificando-se, assim, uma série de tessituras envoltas naquilo que denominou-se uma malversação da psicodinâmica do reconhecimento.

A ideia do prazer e da “paixão” pelo trabalho entrelaçada às críticas e sofrimentos ora manifestos, ora latentes (intenso cotidiano laboral, interferência do trabalho na rotina familiar, conflitos, pressões e limitações de sentido), nos remonta a uma contradição: como alguém conseguiria amar o seu trabalho e ao mesmo tempo vivenciar adversidades que o leva a crises e sofrimentos?

Aubert e Gaulejac (1991), anteriormente a esta pesquisa, responderam que isto não se trata propriamente de amor, mas de um vínculo psicológico estreito que liga a pessoa à imagem idealizada do trabalho (*attachement*), da qual não quer ou não consegue se desfazer. Um prazer de tipo agressivo acompanha o professor no movimento de busca de superação: “[...] *há uma cultura para a gente tentar se superar*” (Professor Mario⁴). Desejo que é acompanhado de uma autocoerção frente à forjada excelência: “[...] *porque você é obrigado a ser super bom em tudo: super bom professor, super bom pesquisador, super bom gerenciador e super bom orientador*” (Professora Bruna), e que também é permeado por sentimento de enaltecimento de si, que invariavelmente está por detrás das competições: “[...] *fiz 230 pontos numa planilha que tinha que fazer 70 pontos*” (Professor Roberto).

Na assunção ilusória do ideal organizacional, tendo por base o contrato narcísico entre indivíduo e instituição, o desejo em fazer carreira e a persecução de forjada excelência, não raramente se apresenta como projeto de vida ao professor:

[P: Por que você almeja ser um pesquisador de excelência?] E: *Eu acho que tem uma coisa de vaidade pessoal, de meta pessoal. Eu acho que é uma coisa importante. Agora, associado a isso tem toda uma questão social. Quanto mais você tem produção, você é*

⁴ Na pesquisa de Ruza (2017), os nomes dos entrevistados são referenciados por pseudônimos.

um pesquisador de ponta, mais você pode facultar a alunos bolsa, facultar auxílio, facultar mesmo pontuação para faculdade, facultar uma nota melhor para o programa. Isso resulta em auxílio, em dinheiro do governo, investimento. Tem uma parte de vaidade e tem uma parte assim, já que você pode fazer uma coisa melhor, pode contribuir de fato para a sua instituição, para os alunos e com os colegas, por que não? [...] Assim, a meta é ser um professor que tem uma bolsa PQ, que é um dos meus horizontes, é uma coisa de um salário a mais, um dinheiro a mais para fazer o que você faz. E com mais condições de financiamento e tal (Professor Carlos).

Tanto o reconhecimento quanto o sentido ético-político são irreduzíveis ao ofício docente, todavia, estão perpassados por uma fraude sedutora que malversa esta dinâmica, ao ponto de apresentar impasses para conversão do sofrimento em prazer pela via do reconhecimento autêntico por pares, da cooperação e criatividade. A estrutura e gestão organizacional impingem uma imagem idealizada da instituição/carreira, de tal sorte que as múltiplas demandas laborais tendem a ser interiorizadas e a se converterem em desejo de produzir e estar à altura dessa imagem. As mediações deste sistema de poder sócio-psíquico-organizacional, analisadas por Aubert e Gaulejac (1991) e Pagès et al. (1990), fazem-se vivaz na instituição universitária, sob mediações, por meio dos sistemas de avaliação, dos valores institucionais, dos mecanismos de progressão de carreira e de distribuição de recursos. E, ao estarem articulados, tendem a corroborar a redução das contradições da gestão e de suas injunções paradoxais, pois atuam como instrumentos para enubliá-las e, assim, legitimar a ordem institucional: em certos casos sem produzir conflitos aparentes, em outros suportados face as “benéficas” advindas pela adesão à sociabilidade produtiva.

O professor na sociabilidade da “lattesocracia” e de forjada excelência nas multiformes dimensões do magistério superior, se vê vítima/partícipe de processo cujos interesses institucionais, muitas vezes, se sobressaem à vontade e à consciência do professor. Um

fetichismo do prazer leva ao entorpecimento e uma relação de dependência com o trabalho, de modo a desejá-lo, ainda que este lhe suscite culpa, estresse, sobrecarga e uma sobreimplicação, que coopera para a fragilização das relações sociais e familiares:

Nossa! Meus amigos me cobram tanto que eu já perdi alguns. Eles nem me ligam mais, porque nunca tenho tempo, aí você cansa. O meu marido também, às vezes eu passo o dia inteiro e penso que a única coisa que eu falei para ele foi “você fez isso, você fez aquilo”, sabe, não falei nenhuma palavra de carinho e nem nada, porque eu estava o tempo todo envolvida e não deu tempo. [...] Para que você consiga ter casa própria, ter conforto, conseguir oferecer a melhor escola para o seu filho e oferecer brinquedos você trabalha feito louca e não tem tempo para o seu filho. [...] Você compra uma viagem, vai para viagem, mas leva o notebook porque tem que trabalhar. A noite você fala “o que eu vou fazer agora? Ah, vou trabalhar um pouquinho”, então, não há mais satisfação mesmo, a coisa está pesada e vai minando as relações mesmo, de casal e tudo mais... Nada se sustenta nesse tipo de estresse. [...] Eu tenho vizinhas idosas, eu as vejo sentadas na calçada conversando e eu falo “puxa vida, eu não posso fazer isso”, vou me culpar eternamente se eu me sentar lá com elas. [...] É, eu preciso pensar, na verdade eu já pensei nisso também [referindo-se a trocar de profissão]. [...] Mas eu gosto disso, todo mundo acha que a gente é masoquista. Só pode ter essa explicação, é um vício, é um vício. É a adrenalina está sempre a mil, então, está tudo bem. É, eu acho que é mesmo masoquismo, você gosta de sofrer. Agora quando a gente para para refletir, eu acho que é importante parar para refletir para, pelo menos, sofrer menos (Professora Fernanda).

A metáfora da droga construída por Pagès et al. (1990) é ilustrativa para a compreensão deste liame (*attachement*) com o trabalho. Tal como um corpo estranho que se liga à pessoa sob uma aparência prazerosa, mas acompanhado de efeitos colaterais desagradáveis. O relato desnuda a impotência em não se desligar do trabalho, a culpa, o constante estresse, a rotina estafante e pouco prazerosa, os problemas familiares e a diminuição dos momentos de lazer e convívio social. Mas um prazer agressivo o

acompanha. Fruto do pacto narcísico, o prazer se mescla a um sadismo e masoquismo. O indivíduo torna-se, assim, condenado a superar seus desafios, a superar os demais e a investir maciçamente no ideário da instituição.

Os efeitos deletérios desta gestão patogênica e manipuladora é que junto da interpolação do trabalho à vida privada, tem-se o desejo de superar a si e aos outros, fragilizando as relações de trabalho em virtude do ambiente de competição e individualização das relações: *“porque se ele faz 230 a instituição vai julgar que 70 é pouco e vai querer mais [...] e a pessoa começa a te sabotar, [...] já recebi uns pareceres que eu falei ‘gente, essa pessoa está boicotando o meu trabalho’ (Professor Roberto).*

As competições e conflitos fruto da corrida para a excelência, onde “[...] para sobreviver é preciso ser sempre mais eficaz e produtivo” (Gaulejac, 2007, p. 73), têm atuado no sentido de esgarçar e fragilizar a dinâmica da cooperação-confiança entre os colegas de trabalho: *“em relação aos meus companheiros estou sempre na defensiva e com poucos eu sou autêntica [...] e mesmo com quem eu estabeleço parcerias, sou profissional e sei que podem me derrubar” (Professora Fernanda).* Com o crescente aumento da fragmentação dos coletivos, fruto das avaliações individualizadas e da gestão por desempenho, as relações de confiança fragilizam-se. Reduzidas as relações de confiança e cooperação, o reconhecimento da relevância e qualidade do trabalho tem se tornado algo obstaculizado (Dejours, 2004b), ainda assim, não destituído de sua essencialidade, pois ecos de reconhecimento são irredutíveis frente à natureza criativa e relacional do fazer docente.

As injunções paradoxais que acompanham esta cultura de escores e de forjada excelência acadêmica estão articuladas a sofrimentos insidiosos e esvaziadores de sentido. Com a perda do controle sobre o trabalho há invariável divórcio entre o real e o prescrito, o que a Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2004a, 2004b) mostra reverberar em impedimentos no agir autônomo, inconcretudes e estranhamento frente ao produto de seu trabalho:

O dia a dia da sala de aula com a loucura que a gente vive é um espaço de angústia, porque a gente não consegue dar conta daquilo que quer fazer, entendeu? Triste, né?! [...] Triste porque, assim, este prazer é afetado pelo resto [pausa], né? Seria bom se a gente pudesse ir para a sala de aula sem, com tudo aquilo que a gente quer levar para a sala de aula, seria bom se a gente tivesse tempo efetivo para preparar as aulas, para corrigir os textos dos alunos e dar um retorno de qualidade para eles, entendeu? (Professora Claudia).

O reconhecimento ao estar desvirtualizado de sua base real, não atinge o ganho identitário e sublimação esperada, redundando em crise e sentimentos de limitação de seu agir, como ilustra o relato de um docente ao receber elogios por seu texto:

Às vezes, você faz coisas por encomenda, mas que não era aquilo exatamente que você queria fazer [...]. O outro fala: “Nossa aquele seu texto ficou tão legal”. E eu falo: “Aham, legal, obrigado”. [...] Acho que todos nós somos levados a isso, [...] É esse um problema, o produtivismo é o exagero de produção (Professor Mario).

A retribuição natural obtida frente ao engajamento do corpo e da inteligência astuciosa (no sentido da cooperação para o progresso científico), ao estar desamparada de uma base real – no caso de ter apressado a conclusão de seu texto para atender aos prazos –, corrobora para o reconhecimento não gerar uma fonte de prazer e ganho identitário, mas o seu contrário: o sentimento de limitação do agir e de ter-se corrompido. As injunções paradoxais desta gestão patogênica e patológica, limitando o agir pleno e efetivo do professor, leva-o a uma crise de simbolização e a desvirtualização do trabalho. Dejours (2008), ao criticar o critério de avaliação da atividade científica por centrar-se nos resultados mensuráveis, enfatiza o obstaculizar de uma dimensão central do fazer científico: a “[...] artimanha é necessária para dar à inteligência seu verdadeiro gênio”, ou seja, “[...] o de deslocar as ideias estabelecidas afastando-se dos caminhos da terra batida” (p.

89). O autor salienta, e nós referendamos ao analisar a realidade brasileira, que a criatividade e a inventividade na atual sociabilidade produtiva estão cerceadas, pois na ditadura do “*publish or perish*” o fracasso tem custo demasiado elevado.

Consideramos, portanto, no que tange à análise dos processos de sedução socioinstitucional na universidade e suas relações com o par sofrimento-prazer, que a manipulação da subjetividade em prol de um místico e fraudado ideal de excelência acadêmica tem cooperado para a existência de sofrimento patogênico e prazeres narcísicos e fetichizados. Estes, apesar de tornarem mais adversos o cotidiano laboral e limitarem os processos sublimadores e detentores de sentido no trabalho, coexistem dialética e contraditoriamente com sofrimentos criativos e prazeres autênticos. Feito advindo, pela irredutibilidade do sentido ético-político e da dimensão intelectual existente no fazer docente e, também, pelos ecos de reconhecimento decorrentes da dinâmica relacional estar fragilizada, mas não impedida na universidade. Agora, a sociabilidade instituída é perversa e, gradativamente tem gerado maior desgaste físico e subjetivo ao professor, não sem consequências negativas para a formação e o progresso científico.

No fio da navalha: o professor-gestor nas malhas da sociabilidade produtiva e instrumental

O paradoxo com o qual o professor se depara, muitas vezes, em sua rotina de trabalho tende a gerar crises de sentido. Claudia, docente investigada na pesquisa apresentada na seção anterior (Ruza, 2017), expressou vivenciá-las face à duplicidade de papéis realizados, entre ser uma professora crítica das pressões por produtividade, mas enquanto coordenadora da pós-graduação se ver impelida em exigir dos colegas o cumprimento de tais metas heterônomas a fim de atender às normas exigidas pela

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), como essa entrevistada desabafou:

Se tem o lado professor e o lado coordenador [risos]. O lado professor sabe que tem que produzir produtos de qualidade [...] e o lado do coordenador que é o compromisso de que os professores façam isto, de que a gente consiga isto no grupo, então, é um pouco esta questão. [...] Se tem, então, o compromisso de orientar os professores sobre o que está acontecendo, qual é o discurso da CAPES, qual é o de Comitê de Área, o que o programa nosso tem que fazer para continuar como está e o que falta fazer. [...] Não é possível no programa uma situação como essa: o professor que não tem produção. O que a gente faz nesta situação: a gente vai descredenciar o colega, a gente vai pedir para ele produzir ou a gente vai transformar ele em colaborador? [...]Então, o trabalho é este jogo político na relação com os colegas, é esta preocupação nossa de não prejudicar ninguém[...] Por outro lado, se o programa abaixa nota prejudica todo mundo por conta de recursos. Você não consegue recursos para ir aos eventos, você não consegue concorrer a editais, então, pensando na carreira dos colegas, você não quer prejudicar ninguém. É difícil este jogo, é estressante, para mim é o que é terrível (Professora Cláudia).

Um modelo de universidade que prima pela gestão democrática não deveria apresentar racionalidades distintas entre as funções de professor e coordenador na pós-graduação, mas com o ardil das práticas produtivistas e quantofrênicas, este desenho organizacional tem gradativamente se objetivado. Nessa conjuntura, Cláudia apresenta certa cisão de ego, pois ora sente-se na iminência de requerer dos pares o cumprimento das normas, ora sente-se que elas são injustas e demasiado nocivas à coletividade. A crise de sentido surge, assim, em decorrência do debate que se põe entre sua condição humana (percepção da realidade, valores e princípios) e o pragmatismo que do cargo. Nesse embate, a docente precisa equilibrar psicologicamente o conflito entre o desempenho de papéis com racionalidades opostas para evitar a descompensação.

Já a pesquisa coordenada por Léda vem apresentar análise mais pormenorizada das nuances do trabalho do professor-gestor na pós-graduação, que atua em programas de *stricto sensu*. Esta investigação em curso tem como campo empírico três instituições públicas de educação superior da capital maranhense. Foram realizadas até o momento seis entrevistas semiestruturadas, sendo possível identificar alguns pontos em comum que merecem destaque e reflexão. São eles:

a) No discurso de todos os professores, constam aspectos da ideologia gerencialista, como a captura da subjetividade do sujeito que tende a naturalizar as exigências que dela decorrem;

b) A maioria dos professores destacou que sofre com a falta de infraestrutura da instituição em que exercem o citado cargo;

c) Todos admitiram a sobrecarga de atividades, devido à necessidade de sanar as demandas da gestão e da docência.

De acordo com Matos e Schindwein (2015), a implementação de práticas próprias do gerencialismo, como as vivenciadas pela docente Claudia sobre o cumprimento de metas, sugere um novo paradigma de eficiência que acontece junto com a imposição do medo de não dar conta do trabalho. Dessa forma, o trabalhador é exigido muitas vezes para além de suas reais condições pessoais, gerando, assim, sobrecarga e esgotamento profissional nesse contexto (Léda et al., 2018).

Tal preocupação de não estar em condições de responder às altas demandas de trabalho vai ao encontro do conceito de precariedade subjetiva desenvolvido por Linhart (2014), precarização esta que afeta os trabalhadores estáveis do serviço público, exatamente os sujeitos das pesquisas aqui apresentadas. Segundo essa autora, a precariedade subjetiva:

É o sentimento de “não estar em casa” no trabalho, de não poder se fiar em suas rotinas profissionais, em suas redes, nos saberes e habilidades acumulados graças à experiência ou transmitidos pelos mais antigos; é o sentimento de não dominar seu trabalho e

precisar esforçar-se permanentemente para adaptar-se, cumprir os objetivos fixados [...] (Linhart, 2014, p. 45-46).

Nesse contexto, Soboll e Horst (2013) assinalam que a ênfase é colocada no resultado, de modo que a tarefa, a dedicação, os sacrifícios empenhados para realizar as atividades de trabalho não são contabilizados, pois a excelência é a única possibilidade de reconhecimento.

Essa corrida na busca pela excelência e pelo reconhecimento traz à tona algo de bastante relevância e que precisa ser pensado, a hipervalorização do tempo de trabalho em detrimento do tempo de lazer e descanso. Como diz um professor-gestor: “[...] *no domingo à tarde já volto à universidade não aqui, mas a cabeça... eu começo a fazer agenda da semana, colocar as coisas em dia, preparar uma aula que vai precisar pra ficar mais fácil, responder mensagens*” (Professor Pedro⁵).

Essa sobrecarga de tarefas e responsabilidades que extrapola o ambiente e o horário de serviço, diluindo as fronteiras trabalho/vida pessoal, muitas vezes é naturalizada pelo professor:

*Não tem como você fugir da responsabilidade, então **eu tive que assumir e fiquei bastante sobrecarregado!** Por outro lado eu também atuo na comissão de progressão docente, atuo na nossa editora [...] e trabalho como pesquisador que é a nossa pesquisa que a gente faz de fato, então **a gente teve que se desdobrar fazendo isso tudo!**” (Professor Pedro - grifo nosso.)*

Esse desaparecimento de fronteiras entre espaço privado e espaço profissional compromete diversos aspectos da vida do trabalhador (saúde, produtividade laboral, relações sociais, entre outros) que, sem se dar conta dos múltiplos acometimentos a que está sujeito, ainda celebra a flexibilidade presente em sua rotina de trabalho. Tal como demonstra o discurso de um professor

⁵ Na pesquisa sobre professores-gestores coordenada por Leda, os nomes dos entrevistados são referenciados por pseudônimos.

entrevistado que menciona: *“Uma outra coisa boa é que, **apesar dessa sobrecarga, a gente tem uma certa flexibilidade de trabalhar aqui dentro da instituição com a gestão que a gente está trabalhando hoje**”* (Professor Ricardo - grifo nosso).

O sistema capitalista vem exigindo cada vez mais dos trabalhadores que assumam e naturalizem o discurso da flexibilidade, valorizando versatilidade, interdisciplinaridade, atenção às demandas do mercado, fazer mais com menos, visando sempre o aumento da produção com redução de custos.

Essa e tantas outras exigências potencializam-se quando direcionamos o nosso olhar para os professores que atuam como gestores de cursos de pós-graduação *stricto sensu*, pois, além de ter que lidar com a pressão para si, precisam sustentar essa lógica produtivista no programa que coordenam. Assim, esses docentes vão sendo capturados pelos princípios do gerencialismo, naturalizando sentimentos de competição, autossuperação, empreendedorismo, individualismo, entre outros. Mas, tal percurso tem muitas chances de ser vivenciado com sofrimentos e quem sabe adoecimentos.

A temida inatividade em um mundo marcado pela centralidade do trabalho

A pesquisa coordenada por Ribeiro analisa as repercussões do processo de aposentadoria na saúde e subjetividade de docentes de uma instituição federal do ensino superior. Aborda vivências de professores com direito adquirido para aposentadoria que ainda permanecem na Instituição, como também, de professores inativos, tanto na condição de afastados do exercício da docência, como na condição de docentes voluntários que retornaram à Instituição depois da aposentadoria.

Como o presente texto trata da intensificação do trabalho docente na pós-graduação, foi feito um recorte no material coletado na pesquisa, em que de um total de 21 entrevistas

realizadas, selecionamos nove. Consideramos somente os relatos dos docentes inseridos em programas de pós-graduação, seja com vínculo formal ou voluntário com a Universidade.

Partimos do entendimento de que o desafio da aposentadoria para professores-pesquisadores, envoltos pela ideologia gerencialista, apresenta suas especificidades. É importante considerar os impactos na subjetividade desses docentes do modelo de avaliação da pós-graduação realizado pela Capes, marcadamente heterônomo, produtivista e individualizante.

A cultura da excelência – que imprime um ritmo frenético em uma busca infundável por um padrão de sucesso sempre mutável e pela necessidade contínua de superação do outro e de si mesmo – é característica marcante nos programas de pós. Nessa perspectiva, Bernardo (2014, p. 134) alerta sobre os riscos de o professor não se adequar à lógica produtivista: “[...] a ameaça a quem não se mantém no padrão esperado não é a demissão, mas o rebaixamento na carreira, que, vale dizer, implica não apenas perda salarial, mas também perda de prestígio na comunidade científica”.

A forte pressão por atendimento de um diversificado rol de atividades acadêmicas resulta na intensificação e extensificação da jornada de trabalho dos professores-pesquisadores. Nessa direção, o tempo dedicado para produção invade noites, finais de semanas, férias e se confunde com o tempo reservado para a esfera social, pessoal e familiar. Com o avanço tecnológico, a vida privada é ainda mais invadida e o trabalho passa a acontecer em qualquer local e horário, independente de jornada regulamentar (Ribeiro & Léda, 2016).

Professores-pesquisadores, não raramente adoecidos, sinalizam as tênues fronteiras entre as dimensões pessoal e profissional atravessadas pela sobrecarga de trabalho.

Eu comecei a ter problemas de saúde e aí a coisa engrossou, eu entrei em depressão, tive um problema sério. Eu tive que parar

tudo, entrei em tratamento, eu ainda estou em tratamento, [...] justamente por não conseguir balancear esse negócio. [...] ao longo desses 30 anos, a maior parte do tempo, eu dediquei ao trabalho (Professora Marina⁶).

Cooptados pelas teias do gerencialismo, – embaralhando vivências de paixão, dependência e vício – docentes temem a possibilidade de rompimento com a vida acadêmica. O receio da inexistência do tempo alocado, de um ritmo, de horários e obrigações estabelecidas é muito frequente.

*Eu tenho receio disso [aposentadoria] [...] há um ano atrás eu tive um evento importante de saúde e tive que fazer até ponte de safena. [...] tive que diminuir por recomendação médica que me indicou até uma aposentadoria. Eu preferi trabalhar menos [...] eu oriento quatro alunos de graduação, quatro de mestrado, três alunos de doutorado e acabo de terminar de orientar um aluno de pós-doutorado. Então para você ver, eu quero diminuir cada vez [...] eu acho que eu vou diminuir apenas depois, mas eu não sei se vou me aposentar não. [...] **tenho receio de não dar conta, de até adoecer se me aposentar, não sei como é que eu vou fazer** [...] Todo ser humano quer se sentir útil, se sentir realizado [...]. E como a única coisa que eu fiz na minha vida foi atuar aqui na UFMA (Professora Joana - grifo nosso).*

O posicionamento de Ramos, TITTONI e NARDI (2008) corrobora as nossas análises, quando os autores sinalizam que o afastamento do trabalho – lugar reconhecido socialmente –, faz emergir vivências de desfiliação e a segregação no não lugar. Não raro, a inatividade é associada à morte em vida: “*Se eu parar eu vou morrer, vou morrer, porque vou definhando, a minha alma vai entrar em uma tristeza profunda, então eu preciso trabalhar*” (Professora Lúcia).

Dando prosseguimento à discussão sobre a angústia experimentada diante do desligamento do cotidiano laboral, o

⁶ Na pesquisa coordenada por Ribeiro, os nomes dos entrevistados são referenciados por pseudônimos.

retorno de alguns professores à vida acadêmica depois da aposentadoria é mais um significativo elemento para reflexão. Dentre os que retornam, a maioria volta como trabalhador voluntário, situação que nos induz a desarticular o regresso ao labor da necessidade financeira. A inexistência de ganhos econômicos gera estranheza em amigos, familiares, como também incômodo nos professores voluntários pela dificuldade de serem compreendidos:

[...] as pessoas de fora, é engraçado, elas perguntam “mas tem uma remuneração a mais?”. Eu digo, não, no meu caso, não. Aí, outras pessoas procuram “então esse é um caso de dificuldade de rompimento” [...] fica difícil de a gente explicar porque têm pessoas que tem, veem a vida de forma muito objetiva (Professora Márcia).

Continuar no exercício da docência, depois da aposentadoria, sem nenhuma vantagem financeira, é uma atitude incompreensível para muitos. Sobretudo, quando a categoria trabalho é reduzida a meio de sobrevivência econômica. Mas cabe investigar o quanto ficam claras, para os próprios docentes, as razões que os levam a permanecer trabalhando.

Há elementos intrigantes na relutância em se desvincular da Instituição, ainda que o contexto acadêmico esteja atravessado por uma dinâmica que faz sofrer. Uma relação de provável dependência desses profissionais com o trabalho intensificado engendra um temor de despreendimento. O que nos remete à consideração ao sistema de poder sócio-psíquico-organizacional (manipulador, ou em última instância cooptador) que forja um vínculo no qual o indivíduo tende a se acorrentar, denominado por Aubert e Gaulejac (1991, p. 233) como “*attachement*”. Não raro, escamoteado pelo discurso do “amor” pelo trabalho, que levanta atenuantes, trazendo a paixão pela docência como um forte argumento para justificar a intensa rotina e a permanência no ambiente laboral (Ribeiro & Léda, 2016).

Lúcia, professora que já poderia ter se aposentado há três anos, reconhece a importância dos espaços de reflexão no processo de preparação para aposentadoria, inclusive, já participou de alguns eventos atrelados à temática realizados na Instituição. No seu relato, destaca a tendência dos professores cooptados por essa lógica frenética reduzirem o seu dia a dia ao trabalho, não se permitindo, por vezes, usufruírem de outras dimensões na sua vida, além da profissional.

A universidade tá cheia de escravos [...] escravos do trabalho. As pessoas estão doentes porque elas sequer se dão conta de que ali elas se tornaram escravas. Elas não têm correntes, mas elas se colocam, a universidade corta as correntes, mas elas colocam de novo, porque elas não conseguem perceber que além dos muros da universidade existe uma vida lá fora [...] (Professora Lúcia).

Poderíamos supor que os docentes tendem a se “acorrentar” e a não se desvincular do labor, em função dos efeitos deletérios da manipulação da subjetividade – que articula mecanismos de coerção/consentimento, mobilizando as instâncias inconsciente e consciente do psiquismo humano. Distintos depoimentos apontam para o receio de experimentar sentimentos de inutilidade e superfluidade, diante do desafio de dar sentido a uma vida sem trabalho.

Contudo, é importante não reduzirmos a manutenção do vínculo com o trabalho a aspectos negativos, tais como cooptação, alienação ou medo de enfrentamento da inatividade. A atividade laboral é uma importante fonte de autorrealização, de experiências psicossociais e de sentido de vida. As razões que levam o docente a permanecer trabalhando, podem também estar atreladas a dificuldades de romper com algo prazeroso e realizador. A fala de Sandra aponta para essa direção: “*me aposentar pra não trabalhar mais, nem pensar! [...] eu acho que o trabalho ia me fazer falta, porque hoje em dia é uma fonte de*

prazer, de realização, preenche meu tempo, minha vida, é uma dimensão importante da minha vida” (Professora Sandra).

O maior risco, frente a tão importante processo de afastamento da atividade laboral, é “a freada brusca”. É necessário o planejamento da transição de um ritmo tão intensificado de trabalho, sobretudo, no âmbito das pós-graduações para um cotidiano sem maiores rotinas ou obrigações. O desafio é identificar caminhos que permitam desacelerar e permanecer ativo. Miriam tem tentado fazer este movimento: “é como se eu tivesse começando a me preparar pra isso. Tenho que encontrar outros sentidos, para que quando tudo isso desaparecer, eu não vá me sentir tão empobrecida, sem sentido, desnecessária”.

A vivência do processo de aposentadoria causa rupturas na constituição da subjetividade do trabalhador, forjando novas formas de subjetivação, engendradas a partir das limitações impostas pelo afastamento do trabalho. Assim sendo, o aposentado precisará redefinir papéis, estabelecer novos pontos de referência e objetivos de vida. Por isso, a relevância da preparação de trabalhadores para o melhor enfrentamento desta fase tão crucial nas suas vidas, favorecendo, deste modo, a criação de oportunidades para reconstituir a sua subjetividade e conquistar novas possibilidades de referência social.

Considerações finais

Conclui-se que a intensificação do trabalho se revela de múltiplas formas e diferentes matizes, ainda que sob uma base comum das políticas educacionais e do gerencialismo tecnicista.

A manipulação da subjetividade ocorre sem que se configure um beco sem saída de uma cooptação irremediável. O docente alterna sentimentos de realização e de frustração na sua atuação profissional, ora busca brechas para enfrentamento, ora se resigna e se conforma com a lógica gerencialista imposta.

Contudo, é crescente a naturalização diante da coerção quantofrência e da afiada lâmina que se coloca sobre cada professor-pesquisador. Nessa direção, a fragilidade das formas de reconhecimento e o tecnicismo tendem a solapar sentidos e significados do trabalho e sua possibilidade criativa e emancipatória. As relações de poder, os ditames da sociabilidade produtiva fetichizada, os adoecimentos e os conflitos identitários se sobrepõem, de modo que as estratégias de mediação tendem a fraudar os ideários ético e políticos da instituição universitária e de seus professores, distanciando-os da função social e transformadora da pesquisa.

Mediante as circunstâncias históricas apresentadas ao longo do presente texto, parte significativa dos trabalhadores das mais diversas categorias, tal como os docentes, também oscila entre atitudes de enfrentamento e posturas de resignação. Entretanto, entende-se que é necessário desconstruir atitudes de indiferença, passividade e naturalização diante do acelerado processo de precarização e sofrimento da classe trabalhadora. Tal desconstrução e luta por outro patamar de realidade precisa necessariamente passar pela construção de coletivos que somando forças possam barrar o poder devastador do capital para a humanidade.

Referências

- Aubert, N., & Gaulejac, V. (1991). *Le coût de l'excellence*. Paris: Seuil.
- Bernardo, M. H. (2014). Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. *Psicologia & Sociedade*, 26, (129-139).
- Castel, R. (2001). *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis, RJ: Editora Vozes.
- Dal Rosso, S. (2008). *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo.

- Dejours, C. (2004a). Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem. In S. Lancman & L. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 197-241). (F. Soudant, trad.). Brasília: Paralelo 15, & Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Dejours, C. (2004b). Inteligência prática e sabedoria prática. In S. Lancman & L. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 277-299). (F. Soudant, trad.). Brasília: Paralelo 15, Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Dejours, C. (2008). Avaliação do trabalho submetida à prova do real: crítica aos fundamentos da avaliação. In L. I. Sznelwar & F. L. Mascia (Orgs.). *Trabalho, tecnologia e organização*. (Cadernos TTO, n. 2). São Paulo: Blucher.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social* (I. Storniolo, trad.). Aparecida, SP: Ideias & Letras.
- Léda, D. B., Barros, E., Moura, E., & Lima, J. (2018). Fatores de precarização no trabalho de professores-gestores de instituições públicas de educação superior. *Anais. Seminário Nacional da Rede UNIVERSITAS/Br*, Belo Horizonte, MG, Brasil, 26.
- Linhart, D. (2014). Modernização e precarização da vida no trabalho. In R. Antunes (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III* (pp. 45-54). São Paulo: Boitempo.
- Mascaro, A. L. (2013). *Estado e forma política*. São Paulo: Boitempo.
- Mattos, C. B. M., & Schlindwein, V. L. D. C. (2015). “Excelência e produtividade”: novos imperativos de gestão no serviço público. *Psicologia & Sociedade*, 27(2), (322-331).
- Ramos, M. Z., Tittoni, J., & Nardi, H. C. (2008). A experiência de afastamento do trabalho por adoecimento vivenciada como processo de ruptura ou continuidade nos modos de viver. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, 11(2), (209-221).

- Ribeiro, C. V. S., & Léda, D. B. (2016). O trabalho docente no enfrentamento do gerencialismo nas universidades federais brasileiras: repercussões na subjetividade. *Educação em Revista*, 32(4), (97-117).
- Ribeiro, C. V. S., Léda, D. B., & Silva, E. P. (2015). A expansão da educação superior pública e suas implicações no trabalho docente. *Revista Educação em Questão*, 51(37), (147-174).
- Ruza, F. M. (2017). *Trabalho e subjetividade do professor da pós-graduação da UNESP: o sentido do trabalho e as relações entre sofrimento e prazer*. Tese de doutorado, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, Brasil.
- Santos, G. O., & Monteiro, J. K. (2018). Saúde mental do trabalha(dor) na educação: um relato de experiência a partir da Clínica Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Trabalho (En)Cena*, 3(2), (144-156).
- Sguissardi, V., & Silva Júnior, J. R. (2009). *Trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico*. São Paulo: Xamã.
- Silva, E. P. (2013a). *Trabalho, saúde e subjetividade do professor na universidade pública em expansão: estranhamento, sofrimento e prazer*. Relatório de Pesquisa de Pós-Doutorado, Federal de São Carlos / Universidade do Estado do Rio de Janeiro, São Carlos, SP / Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Silva, E. P. (2013b). Subjetividade e sociabilidade: reflexões sobre o trabalho e saúde do professor universitário sob uma perspectiva freudo-marxista. *Advir (ADUERJ)*, 30, (19-31).
- Silva, E. P. (2015). Adoecimento e sofrimento de professores universitários: dimensões afetivas e ético-políticas. *Revista de Psicologia: Teoria e Prática*, 17(1), (61-71).
- Silva, E. P., & Mancebo, D. (2014). Subjetividade docente na expansão da UFF: criação, refração e adoecimento. *Fractal*, 26(2), (479-492).
- Soboll, L., & Horst, A. C. (2013). Ideologia da excelência. In F. Vieira, A. M. Mendes & A. Merlo (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 225-230). Curitiba: Juruá.

Parte II

Resistências Práticas

Capítulo 5

Clínica psicodinâmica do trabalho: limites e possibilidades de intervenção na realidade de trabalho brasileira

Álvaro Roberto Crespo Merlo

Carla Garcia Bottega

Karine Vanessa Perez

1. Introdução

Os impactos da organização do trabalho sobre a saúde mental do trabalhador têm sido cada vez mais percebidos: são situações de trabalho geradoras de elevado nível de sofrimento e, por vezes, adoecimento, sendo que os trabalhadores sempre buscam criar estratégias para lidar com o seu sofrimento e continuar trabalhando. Mas o que ocorre, por força da atual organização do trabalho, é que o trabalhador tende a um processo doloroso de confronto com seus colegas e consigo mesmo, relegando sua condição de trabalho a um plano escondido, recalcado e silencioso.

As modificações que o trabalho sofreu, sobretudo nas últimas quatro décadas, são visíveis e intensas. Temos a diminuição no número de empregos, aumento de serviços, precarização dos contratos e flexibilização de leis trabalhistas, entre outras mudanças que têm impactado significativamente a vida dos trabalhadores. Podemos perceber o quanto o momento atual de mudanças na legislação brasileira, principalmente nos últimos anos e, mais especificamente, a partir da metade do ano de

2016, em diversas áreas, acontece num contexto desfavorável, com retroação de conquistas importantes da classe trabalhadora, ameaçando também suas formas próprias de organização. Exemplo disso é a Reforma Trabalhista sancionada em 2017, fundamentalmente com a aprovação da Lei n. 13.467/2017 (Brasil, 2017). O discurso dos defensores dessas medidas afirma que as reformas permitem o crescimento dos empregos e a diminuição dos conflitos trabalhistas, entre outros; mas o que temos visto é um aumento das formas precarizadas de contratação e a redução da judicialização, pelos obstáculos colocados a partir dessas alterações.

Nesse contexto, cada vez mais o trabalho tem sido questionado como referência social, ressignificado, criticado e resgatado, por alguns teóricos. Uns chegam a colocar em xeque a centralidade do trabalho (De Toni, 2006; Gaulejac, 2007), mas é visível o aumento da sua exploração. Todas essas transformações influenciam, direta ou indiretamente, a sociedade, seja o trabalhador empregado ou sem emprego e sua família, e impactam diretamente a subjetividade do trabalhador.

Os modelos de gestão contemporâneos, adotados por grande parte das empresas e até mesmo instituições públicas favoreceram a intensificação dos sentimentos de insegurança, desesperança, medos e autoexigências, impondo aos trabalhadores um nível mais elevado de sujeição diante de práticas gerenciais que exploram e violentam. As consequências destas mudanças, que ocorrem em nome do lucro desenfreado e da produtividade a qualquer preço, causam impactos na vida e na saúde dos trabalhadores, alterando valores, a ética muitas vezes é deixada de lado, desfazendo vínculos afetivos, contribuindo para o aumento da individualidade e da solidão (Barreto & Venco, 2011).

Este cenário é o pano de fundo para as pesquisas e intervenções da Clínica Psicodinâmica do Trabalho, que tem como um dos principais objetivos promover a mobilização coletiva dos trabalhadores, a partir dos espaços de fala e escuta. Tem como

intuito transformar a organização do trabalho, sendo esta percebida como aquilo que vai incidir sobre a dimensão psíquica do sujeito quando confrontado com o cotidiano laboral.

Para além das análises globais sobre as transformações contemporâneas no mundo do trabalho é essencial que se considere as especificidades de cada país, influenciadas por fatores econômicos, sociais e políticos próprios. Sendo assim, inevitavelmente as intervenções propostas pela Clínica Psicodinâmica do Trabalho terão que ser pensadas de maneira singular, de modo a ajustar-se às necessidades dos trabalhadores em questão e das possibilidades das instituições de trabalho consideradas como objeto de práticas. Desse modo, propõe-se aqui desenvolver reflexões sobre as particularidades da Clínica Psicodinâmica do Trabalho no contexto brasileiro, buscando mapear as aproximações e diferenças em relação às intervenções francesas, pensadas originalmente por Christophe Dejours.

2. A clínica do trabalho

A Clínica do Trabalho, ou as “Clínicas do Trabalho”, têm como objeto comum a relação entre a situação de trabalho e a situação do sujeito, o que diz respeito ao trabalho e o meio que este ocupa (Bendassolli & Soboll, 2011). São identificadas quatro clínicas do trabalho: a Clínica da Atividade, a Psicossociologia, a Ergologia e a Psicodinâmica do Trabalho, que será o foco nesta discussão. Entre os pressupostos compartilhados nas clínicas citadas estão o interesse pela ação do trabalho, o entendimento sobre o contexto laboral, a defesa de uma teoria do sujeito e a perspectiva clínica ao sofrimento relativo ao fazer do trabalhador – vulnerabilização do sujeito e dos coletivos profissionais (Bendassolli & Soboll, 2011).

As clínicas do trabalho dão ênfase em tema de pesquisa e intervenção às diversas formas de mal-estar relacionadas ao trabalho: 1) as patologias da atividade ou patologias da sobrecarga; 2) as patologias da solidão e da indeterminação no trabalho; 3) as

patologias associadas aos maus-tratos e à violência no trabalho, e ainda, 4) depressões, suicídios e tentativas de suicídio, assim como outras descompensações mentais originárias em situações pós-traumáticas ou não (Bendassolli & Soboll, 2011). No enfrentamento às adversidades presentes no trabalho e às condições de vida desestabilizantes, os trabalhadores têm de resistir e novamente estabilizar o que se desorganiza. Mas, o que ocorre é que a ampliação das vivências de sofrimento psíquico e, muitas vezes, o adoecimento em maior escala do que há pelo menos 20 anos, têm demonstrado que as estratégias coletivas de defesa, que possuem papel de extrema importância de resistência aos efeitos nocivos da organização do trabalho, estão perdendo espaço para o individualismo e a solidão. A partir da habilidade, da inteligência e astúcia, os trabalhadores buscam a construção de estratégias defensivas, que permitem a permanência da normalidade. Porém, a solidariedade e cooperação, tão necessárias ao enfrentamento cotidiano do trabalho como recursos coletivos para a manutenção da saúde, estão desaparecendo. Para que realmente se possa desenvolver o “viver junto”, é preciso atenção e respeito ao outro, o que tem sido substituído pela competição exacerbada, banalização e indiferença frente ao sofrimento alheio a partir das mudanças, evoluções e variantes dos modelos de gestão.

Por essas razões, Dejours (2004, p. 19) aponta:

A ação racional no campo da saúde no trabalho exige novos meios de investigação; a pesquisa clínica exige novos métodos, pois é necessário identificar e compreender os processos em causa, os processos em estudo; é necessário conhecer os elos intermediários, caso se queira ter uma oportunidade de agir com eficácia.

Na mesma linha de pensamento, Mendes (2007, p. 65) afirma: “A pesquisa, para a psicodinâmica, está intrinsecamente relacionada à clínica do trabalho”. A escuta e a fala nesta pesquisa-

clínica¹ visa à expressão do que nem sempre está visível e explícito no processo de trabalho, no trabalhar. A escuta está atenta ao sofrido-vivido no trabalho e à elaboração que é feita pelos trabalhadores, principalmente de forma coletiva, para a superação e modificação de situações danosas provenientes da organização do trabalho (Bottega, 2015).

Mendes e Araújo (2011, p. 14) apontam: “Ao se utilizar o termo clínica psicodinâmica do trabalho, cria-se uma identidade que busca integrar a ação na clínica”. Complementam o pensamento, na medida em que apontam que o trabalho clínico está baseado em um tripé que envolve o conhecimento teórico-metodológico, a prática clínica e o aprimoramento profissional (Mendes, Araújo & Merlo, 2011).

Ao descreverem essa clínica, Mendes e Araújo (2011) apresentam cinco dispositivos objetivando a qualificação desta: a demanda, a elaboração e perlaboração, a construção de laços afetivos, e a interpretação e formação clínica. Estes dispositivos são importantes, na medida em que qualificam e colocam o “clínico” em articulação com a intervenção realizada. A clínica coloca em questão também o desejo daquele que pratica a pesquisa clínica, pois está totalmente implicado no contexto sociocultural do trabalho.

Na atualidade, as discussões têm sido em torno da Clínica das Patologias (Dejours, 2010; Mendes & Araújo, 2011), já que as situações de violência no trabalho e/ou do adoecimento têm aumentado consideravelmente. Esta percepção também é compartilhada por Mendes e Siqueira (2014, p. 66):

Uma nova demanda surgiu nas práticas brasileiras, de acolher trabalhadores acometidos por patologias do trabalho, adoecidos ou em vias de adoecimento. Diferentemente do preconizado por Dejours (1987), que indica que a demanda demarca o início do processo, deve ser espontânea, partindo do coletivo de trabalho –

¹Junção e grifo feita por Bottega, 2015 (tese).

trabalhadores de um mesmo local – para o pesquisador e a partir daí sendo constantemente explorada e reconstruída.

Exemplo disso são as pesquisas que foram realizadas no Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho, LPdT, da UFRGS, de dissertações defendidas em 2009 e 2010, em que as demandas partiram dos serviços e trabalhadores da área pública municipal (Bottega, 2009; Castro, 2010), além de outra dissertação, feita por demanda da pesquisadora, no ensino superior privado (Perez, 2012).

Para Soboll (2010, p. 358), “Toda doença conta uma história social específica de sua época”. Por isso, afirma-se que as situações atuais de adoecimento mental que levam os trabalhadores ao afastamento de suas atividades dizem respeito à mobilização da subjetividade engendrada pela gestão do trabalho. Neste sentido, serão abordadas as Patologias Sociais e da Solidão como fenômenos contemporâneos vivenciados dentro e fora dos espaços de trabalho, mas fomentados pela lógica atual de produção capitalista.

Modelos de gestão contemporâneos

Gaulejac (2007, p. 224) afirma que “a organização não é neurótica, nem paranoica, nem perversa”; como produção humana ela não pode ser tratada da mesma forma que tratamos a resolução de conflitos psicológicos, mas por outro lado, ela pode suscitar a manifestação de comportamentos e patologias. E ainda, coloca em funcionamento modos de gerenciamento que produzem reações violentas, assediadoras. Neste contexto, as regras são incertas, paradoxais e as manifestações no trabalho aparecem como respostas a esta forma de repasse da mensagem da gestão. Para o autor, “a prática da dupla linguagem pode produzir loucura”. (Gaulejac, 2007, p. 225).

De acordo com o autor, na empresa gerencial a incerteza não é tanto um recurso, mas sim uma ameaça; os trabalhadores não

têm certeza dos critérios utilizados, principalmente em relação a recompensas e sanções. A “proposta” gerencial é de que as pessoas aceitem o risco, e vivam com o sentimento de não mais controlarem seu ambiente de trabalho. “Tudo acontece como se aquilo que o homem ganhar em tempo, ele o pagará em intensidade; aquilo que ganhar em autonomia, ele o pagará em implicação” (Gaulejac, 2007, p. 213). Ao mesmo tempo em que há certo alívio da carga física, há um aumento do investimento subjetivo solicitado, pois o trabalho na atualidade exige que o trabalhador faça sempre mais.

No Brasil observa-se relações de trabalho altamente verticalizadas em que há uma forte separação hierárquica, o que produz dinâmicas de trabalho peculiares. A herança escravagista impacta na vida dos trabalhadores, sobretudo aqueles com menor escolaridade e que, desse modo, não podem galgar tão facilmente novas oportunidades de emprego, caso estejam em desacordo com as propostas da gestão e as políticas institucionais.

Os relatos são de chefias que não escutam a versão ou justificativa do trabalhador, mas que advertem na intenção de ameaça e ainda desconfiam do que lhes é trazido. Ao mesmo tempo, o movimento da gestão vai no sentido de construir condições para que os colegas também desconfiem de seu grupo de trabalho; nessa lógica, o controle não está apenas nas mãos do gestor, mas disseminado para todos.

Conforme Barreto e Heloani (2014, p. 59), estas são práticas de controle utilizadas atualmente para disciplinar os trabalhadores, via medo e orgulho ferido, como por exemplo, “as mudanças de função, de turno ou cidade sem avisar previamente; demitir por telefone, fax ou telegrama quando em férias; impedir o uso do telefone da empresa, mesmo em casos de urgência [...]”.

Por ser um método que mede os resultados do trabalho, mas não o trabalho em si, seu processo, o engajamento psíquico e intelectual para sua execução é considerado um método falso e, portanto, sujeito a uma série de sentimentos de injustiça vividos

pelos avaliados. Como argumentam Mendes e Siqueira (2014, p. 155): “[...] cria-se um clima de trabalho em que a subjetividade do trabalhador não é valorizada. Não há preocupação efetiva com o funcionário, somente na medida em que gera valor para a empresa”.

A tendência de um processo de avaliação individualizada, que não seja discutido coletivamente, é a concorrência entre os avaliados, entre os setores e serviços dentro de um mesmo local de trabalho (Dejours & Bègue, 2010). Esta ferramenta, nos relatos dos trabalhadores, serve apenas para gerar um clima de insatisfação e desconfiança entre os colegas.

Conforme apontam Mendes e Siqueira (2014, p. 154), “O indivíduo que não consegue ter um desempenho adequado é isolado, extirpado concreta ou simbolicamente da organização”. Nestas situações, para permanecer desenvolvendo suas atividades, o trabalhador lança mão de estratégias defensivas que, devido à sua intensidade e uso de energia psíquica, podem levar ao adoecimento. Ou ainda, ele pode tentar se submeter ao que é esperado por suas chefias, e que da mesma forma trará desgaste.

Patologias sociais e da solidão

Na prática clínica e de observação verifica-se que existem cada vez menos espaços abertos e democráticos nos ambientes de trabalho. Ao contrário, estão presentes condições para a emergência do individualismo, dos comportamentos desleais, intrigas e traições, ou seja, a possibilidade de fazer sofrer e da injustiça entre os pares.

Nardi (2004, p. 60) considera que o enfraquecimento da solidariedade “[...] criou as condições para o surgimento de um sujeito que não se sente responsável pelo laço social ou nele implicado”. Seguindo este pensamento, Lima e Viana (2006) consideram que a flexibilidade do trabalho, dos grupos e sua instabilidade não permitem que o trabalhador construa laços

sociais que impliquem em confiança, lealdade e compromisso. Assim, a transitoriedade, passando pelas relações de companheirismo e de amizade, intensifica a vivência de desamparo.

A perspectiva da vida atual está marcada por ansiedade, angústia e um sentimento de vazio de sentido. O estímulo ao individualismo exacerbado não permite a construção de vínculos, sejam eles na comunidade ou no trabalho (Bottega, 2009).

Dejours (2004) afirma que vivemos as patologias da solidão, na atualidade. As pessoas deixam de utilizar os espaços públicos, seja para realizar discussões do seu trabalho ou de qualquer outra questão que diga respeito às suas vidas. Se não há espaço para uma construção do sentido do sofrimento, nas relações sociais, surge o desânimo, a decepção e, conseqüentemente, o desespero. A transformação do sofrimento passa pelo uso da palavra, em um espaço público de discussão.

Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, tem origem a expressão Sofrimento Ético. Trata-se de um “conflito moral e emocional” consigo mesmo:

[...] sendo compreendido como uma vivência de sofrimento experimentada pelo sujeito, quando se submete ou participa de situações (no trabalho) das quais discorda intimamente, agindo de forma contrária a seus valores; quando não consegue enfrentar e confrontar aquilo que considera reprovável e se comporta de forma contraditória em relação a seus princípios morais. (Vasconcelos, 2013, p. 421).

O sujeito acaba vivenciando insegurança, vergonha, medo e angústia ao condenar moralmente seus atos. Mas é esse sofrimento que permite ao sujeito indignar-se com o vivido e não banalizar o mal, sendo uma possibilidade de luta pela estabilidade psíquica e pela saúde, já que “[...] sofrer pelo mal que é infligido a si mesmo e ao outro é um modo de se indignar, de pensar, sentir e agir diante de uma realidade cruel.” (Mendes & Araújo, 2010, p. 94).

Na medida em que os trabalhadores não possuem espaço coletivo para falar sobre o seu trabalho, se não são reconhecidos como aqueles que podem intervir na organização de suas práticas cotidianas, são levados a um embotamento pessoal. Isso é traduzido pelo silêncio, já que não há, aparentemente, o que dizer. São levados a desacreditar da sua potência, como transformadores das adversidades que sofrem e vivem. Ao mesmo tempo, são induzidos na crença de que seu sofrimento é da ordem do individual e, por essa razão, não tem espaço no ambiente coletivo, não conseguindo compartilhar, com outros trabalhadores, os sentimentos e vivências semelhantes. Como consequências o individualismo e a competição no trabalho são saídas para esse sujeito que silencia e não divide as adversidades vividas com outros trabalhadores (Bottega, 2009).

As situações de adoecimento, muitas vezes, são aquelas provenientes da exposição a situações de violência, conseqüentemente, depressões, estado de pânico e fobias, angústias, estresse, assédio moral e tentativa de suicídio, entre outras. Estes fatores podem ser denominados de patologias da solidão (Dejours & Bègue, 2010), patologias sociais e do silêncio (Ferreira, 2008).

As patologias da solidão “[...] representam um expressivo risco laboral e de desgaste psicossocial que refletem de modo direto as adversidades no trabalho associadas ao atual contexto sócio-histórico” (Ferreira, 2013, p. 278). Podem também ser denominadas de “patologias do silêncio”, na medida em que trazem a impossibilidade do uso da palavra, da expressão das relações de trabalho. Sem o espaço para a fala e expressão dos sentimentos vividos socialmente e no trabalho, o sujeito tende a vivências de isolamento e silenciamento. Apesar de estar num ambiente coletivo, o trabalhador vivência a solidão de não poder compartilhar com os pares o vivido no trabalho.

De acordo com Barreto e Heloani (2014, p. 59), “A lógica do gerenciamento, nos dias atuais, é sobrecarregar de trabalho e

pressionar moralmente a todos os trabalhadores”. É comum a criação de um “clima organizacional” de gritos, humilhações, gerando o isolamento e impedimento do trabalhador da execução de suas tarefas, inclusive com a subtração das condições necessárias para a realização do trabalho e a comunicação com os demais colegas.

Nesse sentido, o assédio é usado como instrumento gerencial, tendo a violência como forma de manter o trabalhador submetido e dominado ao que a empresa prescreve, define. Outras situações também são comumente utilizadas, como mudanças de funções e horários sem aviso prévio, controle do uso do banheiro e saídas para situações que não sejam as de trabalho (Barreto & Heloani, 2014). As situações assediadoras e de violência no ambiente de trabalho não são incomuns e sempre existiram, mas as pesquisas acadêmicas e o estabelecimento de sua relação com a saúde mental foram desenvolvidas no Brasil a partir dos anos 2000, principalmente por Margarida Barreto. Consoante com essas vivências tem-se as situações de violência psicológica e assédio moral no espaço laboral:

A violência moral nas instituições é também denominada de violência psicológica ou emocional, tirania nas relações, mobbing (Suécia, Inglaterra), ‘bulling’ (EUA, Reino Unido), “psicoterror laboral ou acoso moral” (Espanha), “harcèlement moral” (França), “jime” (Japão), assédio moral, tortura psicológica ou violência moral, no Brasil. Corresponde a atos que ocorrem durante a jornada de trabalho, que visam a amedrontar, a intimidar, a humilhar, a constranger, a desqualificar, a destruir, a oprimir e a coagir o outro, de forma repetitiva e sistemática. São atos e ações que atingem o coletivo tanto psíquica como moralmente, submetendo-o às regras da empresa. (Barreto & Heloani, 2014, p. 58-59).

É importante, que apesar das diversas conceituações a respeito do assédio moral, se estabeleçam alguns preceitos básicos no entendimento. Aqui será utilizada a definição escolhida por

Soboll (2008a) e outros autores, que entendem a denominação assédio moral semelhante ao *bullyng* e ao *mobbing*².

[...] na práxis social entendemos que os termos assédio moral, *bullyng* e *mobbing* são expressões de violência psicológica extrema no âmbito do trabalho, diferenciando-se apenas teoricamente, a partir da realidade social, da formação teórica e da prática profissional dos autores. (Soboll, 2008b, p. 27).

Neste sentido, para que seja considerado assédio moral no trabalho, é necessário que o trabalhador seja exposto de forma repetitiva e prolongada a situações humilhantes e constrangedoras. Isso, no período da jornada de trabalho e durante a realização de suas atividades, sendo mais comuns as situações envolvendo relação hierárquica, das chefias dirigida a um trabalhador ou grupo de trabalhadores (Barreto, 2000). Portanto, assédio moral não é um ato isolado, é necessário que a conduta tenha uma repetição sistemática, uma intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação das condições de trabalho.

Ainda, segundo Soboll (2008a, p. 21), o assédio moral “Caracteriza-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e mal-intencionada. Pode ter efeito de gestão disciplinar sobre o coletivo, como um resultado secundário e não como propósito final do processo de hostilização”. Entretanto, mesmo que não se configure assédio moral, um ato de humilhação constitui violência psicológica ao trabalhador e pode trazer sérias consequências à sua saúde mental, como anteriormente colocado.

Para a autora, no Brasil o termo assédio moral é utilizado, equivocadamente, também para agressões pontuais e o assédio organizacional. Mas é importante distinguir que o assédio organizacional “[...] é um processo no qual a violência está inserida

² *Mobbing* foi utilizado por Heinz Leymann, na Suécia da década de 1980, para descrever a exclusão de forma agressiva de um membro do ambiente de trabalho. *Bullyng* já seria utilizado para comportamentos altamente destrutivos de um grupo de crianças dirigido a uma única criança, muitas vezes com violência física. (Soboll, 2008a).

nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas” (Soboll, 2008a, p. 21). Ou seja, busca a produtividade e controle de todo o grupo, a partir do gerenciamento. Ainda assim, são condutas abusivas e que ferem a dignidade do trabalhador.

Por outro lado, Barreto e Heloani (2013, p. 59-60) ressaltam que “[...] todo Assédio Moral é organizacional. Não há ‘assédios’ e pensar em classificá-lo para simplificar ou aclarar, é reducionismo ou desconhecimento do mundo concreto do trabalho e suas determinações. Fragmentá-lo nada ajuda no combate desta prática”.

Para os autores supracitados, são a organização do trabalho e as práticas de gestão que constituem formas indignas de tratamento aos trabalhadores. O autoritarismo é a base dos atos de violência nas instituições e os chefes são os “mediadores das políticas de gestão” causadoras de danos à saúde dos trabalhadores e à organização (Barreto & Heloani, 2013).

Os “atos limite” ligados ao trabalho, como tentativas de suicídio ou suicídios, não são incomuns, porém pouco falados e noticiados. Há uma espécie de pacto silencioso que busca deixar estas situações na esfera privada, o que pouco permite o estabelecimento da relação com o espaço de trabalho se esta não for evidente ou marcada por ação anterior.

O trabalho pode constituir uma das causas do suicídio e, mesmo ser a causa principal. O suicídio é causado por uma dor psíquica: a dor nos serve de sinal; ao mesmo tempo nos mobiliza e enfraquece nossas forças. A pessoa deseja que essa dor pare ou tenta safar-se desse sentimento insuportável. A humilhação, a vergonha, o medo constante, a ansiedade patológica, a tristeza profunda – melancolia – e o sentimento de derrota são – infelizmente – companheiros inseparáveis nesse processo. (Merlo & Heloani, 2013, p. 447).

O sofrimento extremo insuportável vivido por alguns faz com que a única possibilidade seja a de tirar a própria vida. Dessa

forma, Merlo e Heloani (2013, p. 447) afirmam que “A morte é procurada quando a pessoa não vê mais sentido em viver dessa forma, com tanta dor”.

Assim, é necessário avançar na discussão sobre trabalho, saúde e sua abordagem clínica, para que se possa também avançar no entendimento sobre os acontecimentos vividos com os trabalhadores.

Psicodinâmica do trabalho e as diferentes realidades

Um aspecto que convém lembrar refere-se às diferenças históricas entre a realidade da França, país que foi tomado como referência para a construção da referência teórica e para a própria metodologia da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), e as realidades de outros países. Este resgate histórico tem a função de destacar as diferentes noções de cidadania e, especialmente, registrar o modo como o trabalho e os trabalhadores foram e ainda são socialmente percebidos no Brasil e na França, evidenciando uma profunda diferença.

Existe uma valorização do trabalho na França que é fruto da própria história do país. A passagem do mundo feudal para o capitalismo deu-se impulsionada, fundamentalmente, pelos artesãos e suas corporações de ofício. Passa-se de um mundo em que as relações de classe eram estáticas – quem nascia nobre permanecia nobre toda a vida, mesmo nas piores circunstâncias, e quem nascia servo da gleba permaneceria nessa condição até a morte. A Revolução Francesa (1789-1799) irá transformar radicalmente essas relações de classe e elevará o trabalho a uma condição de “nobreza”. Essa compreensão permanece até os dias atuais, apesar dos preconceitos em relação ao trabalho braçal ou com pouca qualificação (Dejours, 1999; Hobsbawm, 2015).

A história brasileira produziu uma compreensão do trabalho e de seu valor completamente distinta. Traz na sua origem a visão da nobreza portuguesa, impregnada de desprezo pelo trabalho e

por quem o realizava, e que vai se aprofundar com a implantação da escravidão na sua colônia. O escravo era apenas uma mercadoria que permitia que a produção acontecesse, e que vai criar uma ideia de que qualquer atividade que pudesse lembrar o trabalho – escravo ou não –, passará ser vista como algo abjeto e não compatível com os seres humanos integrais (Antunes, 2000; Deas, 1978). Apesar de passado mais de um século da abolição da escravatura, a visão sobre o trabalho no Brasil ainda incorpora uma boa parte dessa ideia. O sentimento de servidão e docilidade dos corpos é altamente perceptível atualmente, também acentuada pela relação que o Brasil teve com a imigração ítalo-germânica e que tem como preceito a ideia de que “o trabalho dignifica o homem” independente das condições e da sujeição a que este indivíduo é exposto. Assim, o “bom trabalhador” é aquele que “baixa a cabeça e trabalha”, que não questiona as regras, que não opina e não sugere mudanças, que tem uma relação de alta subordinação em relação à chefia.

Essa diferença de valorização histórica do trabalho vai produzir situações completamente surpreendentes, como, por exemplo, no reconhecimento de um(a) trabalhador(a) de uma situação de violência psicológica vivida no trabalho. No atendimento clínico realizado no Ambulatório de Doenças do Trabalho do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, num serviço com 30 anos de existência e com uma demanda de pelo menos 40 pacientes por semana, encontramos situações completamente paradoxais, e uma paciente ao ser perguntado como se sente no trabalho, o relato que ela passa é de que tudo anda de forma “normal”, de que não há que lhe chame atenção. Porém, quando é solicitado à mesma que responda às questões do *Negative Acts Questionnaire* (NAQ-R), instrumento utilizado para identificação de agressão mental no trabalho, vemos essa paciente marcar de forma positiva várias das questões ali colocadas. Ao ser confrontada com a discrepância entre seu relato inicial e o resultado do NAQ-R, ela simplesmente diz que todos os trabalhos

que ela conhece são assim e que é, praticamente, intrínseco ao ato de trabalhar. Muito distinto dos relatos que podemos encontrar em *Banalização da Injustiça Social* (Dejours, 1999), onde o desrespeito e a violência aparecem como algo recente e chocante.

Isso, evidentemente, não deve nos levar à conclusão de que há um espaço intransponível na utilização da PdT na França e no Brasil. Pelo contrário. A PdT vai aportar para a compreensão das condições de trabalho e as violências que muitas vezes daí decorrem, uma abordagem intransigente com relação ao valor do trabalho, e cobrar um olhar mais humano ao que é estudado. Mas é indispensável percebermos essas diferenças para podermos ter um olhar “terceiro-mundista” para a realidade na qual estamos submersos. A responsabilidade de estudar e tentar explicar o que acontece no mundo do trabalho brasileiro é nossa. E devemos poder incorporar a nossa própria compreensão da história do trabalho no Brasil, para que possamos ter uma produção cada vez mais próxima do mundo do trabalho que nos cerca.

É essencial destacar que a metodologia em Psicodinâmica do Trabalho diferencia-se de outras abordagens qualitativas de pesquisa-intervenção quando busca dedicar-se às demandas coletivas no campo de estudos relativo ao prazer e sofrimento no trabalho, bem como a todas as nuances presentes nesta complexa relação (Perez, 2017). Assim sendo, define como foco os comentários verbais emitidos pelos trabalhadores que irão abordar o modo como a organização do trabalho se estrutura e como isso impacta na saúde e subjetividade desses sujeitos. A partir disso busca compreender como as estratégias defensivas são elaboradas para que os sujeitos em questão possam defender-se das mazelas produzidas pelo meio laboral e, assim, possam continuar investindo neste ato produtivo sem adoecer.

Para Périlleux (2015, p. 51), “[...] as intervenções em Psicodinâmica do Trabalho têm por objetivo lutar contra a alienação psíquica e social, por meio da palavra, para suscitar mudanças na organização do trabalho”. O principal instrumento da

PdT é a palavra onde esta é oportunizada em espaços construídos a partir deste trabalho clínico, que coloca em análise o poder de simbolização do real a partir das possibilidades de fala e escuta (Périlleux, 2015).

Realizar uma adaptação da PdT *stricto sensu* significa estar atento ao contexto pesquisado e às necessidades do campo. Desse modo, se faz essencial que os clínicos do trabalho não se mostrem indiferentes à realidade local, buscando aperfeiçoar a metodologia a partir do cuidado que se tem com o contexto de trabalho e com os trabalhadores participantes.

Isso se deve à necessidade, enquanto pesquisadores, de se perceber sensivelmente aquilo que é possível em um determinado contexto e não apenas se reproduzir uma metodologia sem que haja uma reflexão. É importante que, antes de se atentar à rigidez metodológica, se possa ter um espaço de criação, o que não acontece sem a interferência daquilo que o campo nos convoca e aponta como possível. (Perez, 2017, p. 56).

Para a Psicodinâmica do Trabalho as questões relativas à demanda são analisadas minuciosamente. Conforme Dejours (2008) a demanda em clínica do trabalho deve partir dos trabalhadores e não dos clínicos-pesquisadores. No entanto, é inevitável notar que há uma importante diferença entre aquilo que é endereçado aos investigadores do campo do trabalho na França e os supostos “chamados” para uma intervenção no Brasil (Perez, 2017).

Dejours (2008) afirma que uma demanda, quando não formulada pelos trabalhadores, ou seja, os verdadeiros interessados, não pode ser atendida. Observa-se que esta ideia diz respeito à realidade vivida na França e a sua relação histórica com a garantia de direitos, o que, de fato, se apresenta de modo profundamente diferente do contexto brasileiro.

Dadas as diferenças geográficas, culturais, sociais, econômicas, históricas e políticas, no Brasil considerar este requisito como

ponto elementar de pesquisas e intervenções no campo da Saúde e do Trabalho quase que invalidaria as possibilidades de desenvolvimento de investigações como esta. Isso se deve aos marcos sócio históricos do trabalho e do acesso à direitos básicos e/ou fundamentais no Brasil que tem na sua evolução a escravidão e a relação de trabalho que os imigrantes construíram no país como importante fatores que caracterizam, ainda na atualidade, relações de submissão e sujeição fortemente presentes. (Perez, 2017, p. 59).

Outro fator relevante a ser considerado na análise da demanda no Brasil são as dificuldades de acesso ao ensino superior e às possibilidades que nele se encontram, como por exemplo, as ações de pesquisa e extensão que são responsáveis, em grande medida, pelo avanço da ciência e por inúmeras práticas comunitárias. Assim, a população não sabe que pode recorrer às universidades em busca por intervenções e apoio para mudanças sociais. No sentido desta exposição, Perez (2017, p. 59) nos questiona:

Quais são as condições ofertadas aos trabalhadores para que estes considerem a intervenção da psicologia enquanto Clínica do Trabalho como instrumentos de reflexão e ação no contexto do trabalho? Quais são os caminhos que a demanda deve percorrer para partir dos trabalhadores e chegar aos pesquisadores?

São perguntas que cabem aos pesquisadores e clínicos do trabalho responder a partir daquilo que se tem realizado, de fato, nos campos de pesquisa brasileiros, com suas dificuldades e possibilidades de criação a partir das aberturas (im)possíveis das demandas relativas ao sofrimento vivenciado pelos trabalhadores no contemporâneo.

Dadas as diferenciações do contexto brasileiro em relação ao francês, podemos elencar algumas adaptações em que seja possível realizar ações em clínica do trabalho no Brasil, respeitando as limitações e possibilidades de cada instituição e/ou grupo de trabalhadores.

Principais alterações elaboradas pela clínica da psicodinâmica do trabalho brasileira

A partir de pesquisas focadas em identificar os principais instrumentos e técnicas de investigação associados à Clínica da Psicodinâmica, percebemos uma variabilidade de possibilidades, muito em função das particularidades regionais e de cada campo/categoria pesquisada. Assim, há o uso de instrumentos quantitativos, entrevistas individuais, rodas de conversa, oficinas, além do registro em diário de campo das atividades realizadas e percepções dos pesquisadores.

Ghizoni, Mendes e Corgozinho (2013) elencaram algumas variações metodológicas que vêm sendo usadas no contexto brasileiro. Uma das principais alterações no uso do método se refere à adaptação proposta por Mendes e Araújo (2012), sendo que os pressupostos teóricos seguiram àqueles propostos por Dejours (2008). Nesta proposição, Mendes e Araújo (2012) referem a necessidade do uso de dispositivos imprescindíveis para a execução da Clínica Psicodinâmica do Trabalho. São eles a percepção sobre a demanda, o processo de elaboração e perlaboração, a construção dos laços afetivos e a formação clínica. Essas proposições são principalmente utilizadas por Mendes e seu grupo de pesquisa do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília.

Há também outros modos de adaptação da metodologia em PdT, buscando, por um lado, seguir aquilo que foi pensado por Dejours (2008), e por outro, estar atento ao que o cenário laboral brasileiro demanda. Assim, Merlo e seu grupo de pesquisa (Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho – LPdT), que tradicionalmente desenvolviam a clínica *stricto sensu* no Brasil, até meados dos anos 2010, têm encontrado algumas dificuldades para reunir os coletivos em grupos. Neste sentido tem se privilegiado o uso de entrevistas individuais em profundidade ao invés das coletivas, sem perder o foco daquilo que é referência para o

coletivo de trabalho investigado (Perez, 2012, 2017; Mattos, 2016). Mesmo com esta substituição busca-se preservar as demais etapas da pesquisa em PdT, a saber: a pré-pesquisa, a pesquisa propriamente dita e a perlaboração como validação. Vale dizer que a entrevista apresenta um caráter clínico com enfoque nas dinâmicas de trabalho e que está atenta às questões que perpassam a Psicodinâmica do Trabalho, como organização e relações de trabalho, dinâmica de prazer, sofrimento e reconhecimento no âmbito laboral, diferenciando-se assim de uma entrevista de pesquisa generalista. Também é importante pontuar que, mesmo que não haja um momento *a posteriori* em que se poderia realizar o encontro de validação e refutação dos resultados, há um momento final nas entrevistas que se direcionam a analisar o que foi vivido naquela entrevista, quais foram as reflexões possíveis e quais são as percepções do sujeito entrevistado sobre a proposta de pesquisa e como isso reverberou para si mesmo. Neste sentido, observa-se um movimento de dar-se conta da realidade de trabalho por parte do entrevistado, bem como sobre uma possibilidade de fala e escuta raramente antes vivenciada, o que permite um novo olhar para o campo profissional.

A obra “Psicodinâmica do Trabalho no Brasil” (Monteiro, Moraes, Mendes & Merlo, 2017) reuniu as práticas atualizadas em PdT no país ressaltando as propostas metodológicas mais utilizadas de acordo com cada espaço geográfico. Na Região Centro-Oeste destaca-se a associação da PdT como teoria multimétodos, a partir do uso da proposta *stricto sensu* ou com algumas alterações (entrevistas semiestruturadas individuais ou coletivas, análise documental). Também é uma região tradicionalmente conhecida por associar a PdT à Psicometria por meio do uso de escalas e inventários. Estes instrumentos têm sido utilizados para o desenvolvimento de estudos epidemiológicos e para a identificação da demanda para estudos futuros em empresas, instituições públicas e sindicatos. Funciona como uma proposta de diagnóstico dos riscos psicossociais e condições de

saúde mental que, com os resultados, facilita a entrada nas organizações para então promover um espaço de fala e escuta dos trabalhadores (Facas, Mendes, Freitas, Amaral & Duarte, 2017).

Realizou-se um mapeamento das pesquisas realizadas nos últimos dez anos (2007-2017) na Região Sul do país e que tiveram como enfoque a Psicodinâmica do Trabalho como principal marco teórico. Sendo assim, encontraram diferentes propostas metodológicas, para além daquela indicada por Dejours (2008), privilegiando o uso de métodos qualitativos. Dentre tais propostas podem ser citadas: entrevista individual; entrevista em grupo ou grupo focal; observação participante com o uso de diário de campo e análise documental. Ainda foram encontrados estudos envolvendo o uso de inventários, mesmo sendo em menor número (Monteiro, Merlo, Soboll, Perez & Brun, 2017).

Pesquisadores do Nordeste (Ribeiro, Rates, Costa & Léda, 2017) identificaram que há um predomínio do uso das entrevistas individuais nas pesquisas realizadas. Na sequência, aparece o uso de questionários e inventários e a observação da atividade. Numa escala menor foi identificado o uso de entrevista coletiva, comunidade ampliada de pesquisa, observação participante, técnica de instrução não sócia e sessões coletivas de clínica do trabalho e observação etnográfica.

Na Região Norte há um predomínio do uso de métodos qualitativos, incluindo aí a proposta da PdT. Ademais, foram elencadas oficinas temáticas, grupo terapêutico, entrevista individual semiestruturada, observação participante. Estratégias quantitativas também foram identificadas, como protocolos e inventários (Moraes, Schlindwein, Ghizoni, Pereira, Menezes & Nina, 2017).

Na Região Sudoeste (Martins, Ferreira, Pinto e Silva, Vieira, Heloani, Lima, Abreo & Silva, 2017) foi observado o uso de entrevistas individuais, pesquisa documental, grupos focais, inventários, diários de campo, observação, entrevistas coletivas, estudos de caso e escuta psicanalítica. Vale lembrar que

A Psicodinâmica do Trabalho construída e praticada no Brasil é habitada e atravessada pelas singularidades e multiplicidades do contexto sócio-histórico-econômico na qual se inscreve, pela multiplicidade disciplinar de seu uso e pelas articulações cada vez mais proficuas com as demais abordagens. (Martins, Ferreira, Pinto e Silva, Vieira, Heloani, Lima, Abreo & Silva, 2017, p. 139).

Merlo e Mendes (2009), ao analisar os estudos nacionais da Psicodinâmica do Trabalho, há quase 10 anos, apontam que muitas pesquisas não seguiam, já naquela época, de maneira rigorosa o método de Dejours (2008), mas buscam manter como princípios norteadores os pressupostos e conceitos essenciais dessa Clínica do Trabalho.

Considerações finais

Este capítulo teve como intuito discutir os limites e possibilidades das intervenções em Psicodinâmica do Trabalho no contexto brasileiro. Teve como discussão-base os acontecimentos atuais no mundo do trabalho o que se refere, especialmente, às práticas de violência psicológica e assédio moral. Assim optou-se por detalhar as nuances da pesquisas e ações da Clínica do Trabalho, ressaltando as estratégias de pesquisa habitualmente utilizadas ou elaboradas pelos pesquisadores no Brasil, dadas as necessidades do campo.

Observou-se que a proposição da metodologia conforme pensada por Christophe Dejours, em grande parte das pesquisas, é difícil de ser implementada. Neste sentido, os pesquisadores buscam analisar quais seriam outras possíveis “entradas” metodológicas no campo para que se viabilize a construção de estudos clínicos do trabalho. Assim, lança-se mão especialmente das entrevistas individuais para acessar as vivências de trabalho por meio da fala dos sujeitos participantes. Outro modo que tem se mostrado válido é o uso de estratégias psicométricas para

identificar as situações de trabalho em que se faz necessário uma intervenção qualitativa.

A Psicodinâmica do Trabalho, assim como as demais denominadas “Clínicas do Trabalho”, são teorias novas e, desse modo, se propõem a ser pensadas a partir das relações de trabalho contemporâneas. Entretanto, mesmo que a data de seu surgimento seja recente, há que se pensar nas mudanças e articulações ao presente, que se transfigura no passar dos anos.

Desse modo, esta escrita objetivou abordar aquilo que se tem vivenciado nas práticas de pesquisa e intervenção relativas à temática do trabalho, saúde e subjetividade a partir de um viés clínico, priorizando as discussões nacionais e possibilidades de novas configurações da Psicodinâmica do Trabalho.

Referências

- Antunes, R. (2000). *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho* (3ª ed.). São Paulo: Boitempo.
- Barreto, M. (2000). Uma jornada de humilhações. 2000. 266f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo.
- Barreto, M., & Heloani, R. (2013). Assédio Moral e Sexual. In F. de O. Vieira et al. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Barreto, M., & Heloani, R. (2014). O assédio moral como instrumento de gerenciamento. In A. R. C. Merlo, C. G. Bottega & K. V. Perez (Orgs.). *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho*. Porto Alegre: Evangraf.
- Barreto, M., & Venco, S. (2011). Da violência ao suicídio no trabalho. In M. Barreto, N. B. Netto & L. B. Pereira (Org.). *Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho* (1ª ed.). São Paulo: Matsunaga.
- Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (Org.). (2011). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo. Atlas.

- Bottega, C. G. (2009). *Loucos ou heróis: um estudo sobre prazer e sofrimento no trabalho dos educadores sociais com adolescentes em situação de rua*. 201 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Bottega, C. G. (2015). *Clínica do trabalho no sistema único de saúde: linha de cuidado em saúde mental do trabalhador e da trabalhadora* Porto Alegre, 2015. 214 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Curso de Psicologia Social, Porto Alegre.
- Brasil, *Lei n. 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm - em 11 junho 2018.
- Castro, T. C. M. (2010). *Reconhecimento e vida dos guardas municipais: clínica do trabalho na atividade de segurança pública*. 142 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Deas, G. M. (1978). *Depois do latifúndio: continuidade e mudança na sociedade rural nordestina*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro; Brasília, DF: EDUNB.
- Dejours, C. (1999). *Banalização da injustiça social*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C.. (2004). *Addendum*. In S. Lancman & L. I. Sznelwar *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo.
- Dejours, C. (2008). A metodologia em psicopatologia do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznelwar. *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo. (pp. 107-128).
- Dejours, C., & Bègue, F. (2010). *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Brasília: Paralelo 15.

- De Toni, M. (2006). Fim do trabalho versus centralidade do trabalho. In A. D. Cattani & L. Holzmann (Orgs.). *Dicionário Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre: UFRGS, (pp. 127-131).
- Facas, E. P., Mendes, A. M., Freitas, L. G. de, Amaral, G. A., Duarte, F. S. (2017). A Psicodinâmica do Trabalho na Região Centro-Oeste do Brasil. In J. K. Monteiro, R. D. Moraes, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo. *Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: Práticas, Avanços e Desafios*. Curitiba, PR, Juruá, (pp. 15-36).
- Ferreira, J. B. (2008). Violência e assédio moral no trabalho: patologias da solidão e do silêncio. In L. A. P. Soboll (Org.). *Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Ferreira, J. B. (2013). Patologias da solidão. In F. de O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Gaulejac, V. de (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida, SP: Ideias & Letras.
- Ghizoni, L. D., Mendes, A. M., & Corgozinho, J. P. (2013). Uma proposta brasileira para a Clínica Psicodinâmica do Trabalho. In L. D. C. Schlindwein (Org.). *Saúde mental e trabalho na Amazônia: múltiplas leituras sobre prazer e sofrimento no trabalho*. (v. I), Porto Velho, RO: EDUFRO, (pp. 25-39).
- Hobsbawm, E. J. (2015). *A Era das Revoluções (1798-1848)*. (35ª ed.) Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Martins, S. R., Ferreira, J. B., Pinto e Silva, E., Vieira, F. O., Heloani, R., Lima, S. C. C., Abreo, L. L. O., & Silva, V. P. (2017) Práticas da psicodinâmica do trabalho na região sudeste. In J. K. Monteiro, R. D. Moraes, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo. *Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: Práticas, Avanços e Desafios*. Curitiba, PR, Juruá, (pp.109-141).
- Mattos, E. C. (2016). *Prazer e Sofrimento no Trabalho Bancário: um olhar sobre o gestor intermediário*. (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.

- Mendes, A. M. (2007). Pesquisa em psicodinâmica: A clínica do trabalho. In A. M. Mendes, (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método, pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1, (pp. 65-88).
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2010). Violência e sofrimento ético: contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. In A. M. Mendes (Org.). *Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica*. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2011). *Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras*. Brasília, DF, Ex-Libris.
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2012) *Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M., Araújo, L. K. R., & Merlo, A. C. (2011). Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. In P. F. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Org.). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo. Atlas.
- Mendes, A. M., & Siqueira, M. V. (2014). Avaliação de desempenho e assédio moral. In L. A. P. Soboll & D. L. S. Ferraz (Org.). *Gestão de pessoas: armadilhas da organização do Trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Merlo, A. R. C., & Heloani, R.(2013). Suicídio (e trabalho). In F. O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá. (pp.....)
- Merlo, A., R. C., & Mendes, A. M. B. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho (USP)*, 12, (pp. 141-156).
- Monteiro, J. K., Merlo, A., R. C., Soboll, L. A., Perez, K. V., & Brun, L. G. (2017). Produção da Psicodinâmica do Trabalho na Região Sul. In J. K. Monteiro, R. D. Moraes, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo. *Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: Práticas, Avanços e Desafios*. Curitiba, PR, Juruá, (pp. 37-58).
- Moraes, R. D., Schlindwein, V. L. D. C. Ghizoni, L. D., Pereira, A. P. P., Menezes, T., & Nina, S. F. M. (2017) Expansão da psicodinâmica do trabalho no norte do Brasil. In J. K. Monteiro, R. D. Moraes, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo. *Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: Práticas, Avanços e Desafios*. Curitiba, PR, Juruá, (pp. 77-108).

- Nardi, H. C. (2004). Saúde do trabalhador, subjetividade e interdisciplinaridade. In A. R. C. Merlo (Org.). *Saúde do trabalhador no Rio Grande do Sul: realidade, pesquisa e intervenção*. Porto Alegre: UFRGS.
- Perez, K. V. (2012). *“Se eu tirar o trabalho, sobra um cantinho que a gente foi deixando ali”*: clínica da psicodinâmica do trabalho na atividade de docentes no ensino superior privado. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 251 f.
- Perez, K. V. (2017). *“Entre o Real e o Ideal, Existe o Possível”*: A proposta da Clínica do Trabalho Institucional como Dispositivo de Atenção à Saúde Mental dos Profissionais e Usuários do Sistema Único de Saúde (SUS). Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Porto Alegre, RS, 310 f.
- Périlleux, T. (2015). Os poderes da palavra: reflexões sobre o quadro em psiquiatria e clínica do trabalho. In K. B. Macêdo. *O diálogo que transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho*. Goiânia: Ed da PUC-Goiás.
- Ribeiro, C. V. S., Rates, A. C. F., Costa, A. F. M., & Léda, D. B. (2017). Psicodinâmica do Trabalho no Nordeste: Configuração da Produção Científica e Especificidades. In J. K. Monteiro R. D. Moraes, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo. *Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: Práticas, Avanços e Desafios*. Curitiba, PR, Juruá, (pp. 59-76).
- Soboll, L. A. P. (2008a). *Assédio moral / organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Soboll, L. A. P. (Org.). (2008b). *Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Soboll, L. A. P. (2010). Organização do trabalho e prática do assédio moral: um estudo sobre trabalho bancário. In D. M. R. Glina & L. E. Rocha. *Saúde mental e trabalho: da teoria à prática*. São Paulo: Roca.
- Vasconcelos, A. C. L. (2013). Sofrimento ético. In F. de O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.

Capítulo 6

Clínica do trabalho e da ação: experiências no Rio de Janeiro

João Batista Ferreira
Soraya Rodrigues Martins
Elisete Soares Traesel

1. Introdução

A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) destaca a centralidade do trabalho nos processos de subjetivação e como operador nos processos de saúde e adoecimento. Os processos de subjetivação passam pela relação entre o sofrimento e o real. No sujeito é o sofrimento que impele o *agir* no mundo, que põe o “trabalhar” em movimento. O trabalhar, isso é o trabalho vivo, sempre envolve em sua manifestação paixão (*pathos*), desejo, alteridade e pluralidade, como a convivência (*política*) entre os homens.

Tendo em conta a escalada das vivências de sofrimento e das situações de adoecimento relacionado ao trabalho, Ferreira, Martins e Vieira (2016) destacam a importância da escuta e da análise das *situações* de trabalho para a compreensão dos processos e dos tensionamentos entre produção e negação da vida no mundo contemporâneo. Propomos que uma das entradas da análise dessas situações seja a própria noção de trabalho, sendo a relação do trabalho com a vida marcada pela compreensão do trabalho como ação constituinte das formas de vida ética e politicamente qualificadas. Tal relação é singular, remetendo à

própria noção de “situação”, pois “[...] não se replica, não existe como a priori, depende sempre de um trabalho de produção de sentido, por meio da palavra, e encontra no dispositivo da clínica do trabalho um espaço privilegiado” (p. 44).

Este capítulo se propõe a apresentar e discutir experiências de clínica do trabalho e da ação realizadas no estado do Rio de Janeiro, utilizando como ponto de partida e eixo de discussões a questão “como escutar clinicamente as situações de trabalho?”. Para isso, transitamos por conceitos e talvez incluindo os dispositivos metodológicos e de intervenção que têm orientado e vêm sendo construídos nas práticas das autoras e autor deste artigo.

As experiências aqui apresentadas se referem às práticas realizadas em atividades de pesquisa, extensão e práticas supervisionadas de estágios curriculares do curso de graduação em Psicologia (UFF – Rio das Ostras; UFF – Campos, UFRJ) e graduação e pós-graduação (UFRJ), sob coordenação e supervisão dos autores.

Na primeira secção, Elisete S. Traesel apresenta argumentos teóricos e metodológicos de intervenções em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) na região norte do RJ, focadas no trabalhador e na preservação da saúde. A autora apoia-se em dados históricos, ressaltando a importância do olhar bioético e dos aportes da PdT, dentro de uma perspectiva integrada e interdisciplinar entre trabalho, organizações e gestão de pessoas, dando relevância às vivências dos trabalhadores e à subjetividade nas organizações.

Na segunda secção, Soraya R. Martins caracteriza a implantação de ações em clínica do trabalho pautadas na construção de espaços de escuta qualificada na modalidade individual e na modalidade coletiva na região dos Lagos do RJ, articulando nessa escuta conhecimentos da PdT, da psicanálise, da psicologia e da análise institucional, destacando a interface entre clínica e política. Nas sessões coletivas dentro do dispositivo de

Oficinas, destaca o uso de instrumentos de mediação para a mobilização e expressão do vivido e circulação da palavra.

Na terceira secção, João Batista Ferreira, destacando as dimensões ontológica, ética e política do *trabalhar*, apresenta o dispositivo da *clínica das formas-de-vida no trabalho* (CFVT), que vem sendo realizada em atividades de pesquisa e intervenção do Núcleo Trabalho Vivo da UFRJ, na cidade do Rio de Janeiro. Nas práticas realizadas procura articular conceitos e noções da PdT com outros campos do saber, como psicologia política, psicologia do trabalho, análise institucional e filosofia (Foucault, Deleuze, Agamben, Lapoujade).

2. “Um olhar pra gente.”: pressupostos para intervenções éticas e promotoras de saúde no contexto de práticas em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT)

Apresentaremos nesta seção argumentos teóricos e metodológicos para práticas de POT – Psicologia Organizacional e do Trabalho, focadas no trabalhador e na preservação de sua saúde. Na sequência, relataremos algumas intervenções em POT que estão sendo desenvolvidas em campos de estágio e em projetos de pesquisa, desenvolvimento acadêmico e extensão, do curso de Psicologia da UFF, polo de Campos dos Goytacazes, na região norte do RJ, sob coordenação e supervisão da autora desta secção, em especial em instituições públicas. O cerne dessas ações está na prevenção e promoção de saúde nesse contexto, visando despertar o protagonismo dos trabalhadores, de modo a possibilitar ações cooperativas e mediar relações de trabalho mais humanas e saudáveis em um ambiente de precarização crescente. Inicialmente, faremos uma apresentação do contexto e dos pressupostos que sustentam essas práticas.

As mudanças no mundo do trabalho contemporâneo e os atuais modos de gestão legitimam a intensificação crescente do trabalho e deflagram relações profissionais pautadas pela

competição e pela naturalização das injustiças, tendo em vista as elevadas demandas de produtividade aliadas a novas formas de controle e à inserção de novas tecnologias nos processos de trabalho. Esse contexto profissional vem convocando a Psicologia a fortalecer suas práticas no interior das instituições e organizações produtivas, potencializando os coletivos, abrindo espaços de criação, exercício da singularidade e da inteligência, bem como, construindo argumentos para transformações que impulsionem modos de gestão mais favoráveis à promoção de saúde, aliados à emancipação profissional.

Conforme Dejours (2011a), na contemporaneidade, diante das violências psicológicas sofridas, não existe mais espaço para a solidariedade e prolifera um sentimento de solidão tornando muito difícil para o trabalhador suportar as injustiças do que se pudesse contar com o apoio de seus colegas. Assim, todas as patologias relacionadas ao trabalho na atualidade são, primeiramente, patologias da solidão. Trabalhar é *viver junto* e quando isso fracassa, se difunde uma perigosa força de desmoronamento da democracia, alimentando o individualismo e degradando a relação subjetiva no trabalho, o que culmina com profundos abalos à saúde psíquica e ao surgimento de tentativas de suicídio e até mesmo a suicídios realizados nos próprios locais de trabalho.

Contudo, em favor do trabalho podemos ressaltar, a partir da ótica dejouriana, que “é possível construir compromissos a serem alcançados entre trabalho e saúde” (Dejours, 2011a, p. 28). Nessa direção, o autor ressalta que há organizações mais favoráveis à saúde mental, pois mesmo diante de contradições o trabalho também pode propiciar o melhor, sendo mediador de emancipação e não somente de alienação. Defende, ainda, que o trabalho pode ser organizado de formas diferentes, mais voltadas à vida e à saúde. Entretanto, adverte que para que isso aconteça, nós, estudiosos e os demais agentes, incluindo lideranças e sindicalistas, precisam pensar a ação e construir argumentos para sustentar práticas mais éticas. Podemos afirmar, assim, à luz da PdT –

Psicodinâmica do Trabalho, que a organização não é um bloco rígido, mas passível à transformação, tendo em vista que o trabalho é essencialmente humano.

Em concordância, Lancman (2011) propõe que possamos trabalhar na abertura de espaços públicos de discussão e reflexão a fim de impulsionar transformações que promovam um trabalho menos penoso e mais realizador. Em acréscimo, a autora defende o poder dos trabalhadores rumo à conquista de sua saúde e realização, discordando de perspectivas que os colocam em um lugar de impotência. Defende que através da aplicação dos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho, podemos compreender e levar à compreensão de que os mesmos são sujeitos ativos, embora o mundo perverso do trabalho tente reduzi-los continuamente a sujeitos passivos, inertes e sem possibilidade de ação sobre a organização de trabalho. Contudo, os trabalhadores são capazes de encontrar saídas e de abrir caminhos para novas realidades.

Nessa perspectiva, a PdT pode ser compreendida como uma clínica do trabalho, tendo em vista que considera que é através da interlocução entre os trabalhadores que se torna possível a reflexão sobre as vivências de prazer e sofrimento, abrindo espaço para construção de estratégias de transformação da realidade fundadas na potência da palavra e ressignificação do sofrimento, o que possibilita a retomada do sentido do trabalho e a prevenção ao adoecimento (Bendassolli & Soboll, 2011; Macedo, 2015).

Outro aspecto importante a salientar nessa fundamentação de nossas práticas e de seus desafios refere-se à compreensão do processo histórico de evolução da Psicologia Organizacional e do Trabalho, no intuito de ampliarmos nossa visão e nosso escopo de atuação nas organizações, tendo em vista que muitos profissionais ainda não estão cientes de que não podemos ser coniventes com modos de gestão que deterioram os acordos éticos, corroem o tecido social do trabalho e anulam o sujeito, colocando-o em um estado de submissão e desconsiderando o impacto que as

estratégias de controle, hiperconexão, intensificação e aceleração causam sobre a saúde.

Ao longo da história podem ser identificadas três faces na evolução da Psicologia aplicada ao trabalho em nosso país: a psicologia industrial que atuava a partir dos pressupostos tayloristas, focando na produtividade, na eficiência industrial, na psicotécnica e na seleção de pessoal. A psicologia organizacional, que apresenta ampliação na visão do psicólogo e uma maior compreensão da organização para além dos postos de trabalho, e, ainda à elaboração de técnicas voltadas ao treinamento e ao desenvolvimento humano e organizacional e ao estudo das relações humanas; mas ainda focada em produtividade, aplicando suas técnicas no incremento de resultados para alcançar as exigências por eficiência e eficácia, em um ambiente altamente competitivo (Goulart & Sampaio, 2013).

É apenas mais recentemente que emerge outra face da psicologia: a psicologia do trabalho, cuja preocupação está centrada em compreender o papel do trabalho para o sujeito, focando as questões da saúde para além dos resultados organizacionais. Essa última face surge a partir da reação dos psicólogos às consequências dos modelos anteriores sobre a saúde dos trabalhadores e a partir de acirradas críticas feitas aos psicólogos desse campo, inclusive “sob o estigma de descomprometimento com as demandas sociais” (Zanelli, Bastos & Rodrigues, 2014, p. 559). Esse movimento crítico teve grande repercussão, fazendo emergir esse terceiro estágio de desenvolvimento que coloca a categoria trabalho em um lugar de relevância, visando, em especial, compreender os impactos do trabalho sobre a vida do sujeito, buscando dar-lhe voz e alcançar novos patamares de realização e emancipação através de seu fazer.

Um marco importante nessa trajetória foi a criação, em 2001, da Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT), com o intuito de agregar profissionais da área, sendo que a partir de 2004 passaram a ser realizados congressos

dessa área científica. Entretanto, nossa identidade profissional ainda sofre muitas tensões internas entre os espaços de inserção da psicologia. Para fazer frente a esse impasse, em 2009, a SBPOT lançou um manifesto defendendo a necessidade premente de que trabalho e organização não sejam cindidos como universos separados, sendo que estão intrinsecamente relacionados. Assim, a POT envolve três domínios: trabalho, organizações e políticas e práticas gestão de pessoas, que formam três eixos interligados de pesquisa e atuação e não práticas isoladas de intervenção, constituindo campos intradisciplinares que configuram a psicologia organizacional e do trabalho (Zanelli, Bastos & Rodrigues, 2014).

Não podemos deixar de abordar ainda que essa visão de atuação em POT aplicada em nossos campos de estágio, pesquisa e extensão fundamenta-se na premissa de que precisamos construir uma bioética para a saúde do trabalhador no interior das organizações. O olhar bioético no mundo do trabalho volta sua atenção para o campo da invisibilidade, ou seja, para contextos que são percebidos como imutáveis porque a reflexão sobre os nós críticos de seus problemas se encontram em situação de invisibilidade (Lins, Vasconcelos & Palácios, 2015).

Santos (2007) considera que o mundo moderno está alicerçado em um processo de produção de “inexistências” denominado “pensamento abissal”. Nessa lógica, ocorre uma exclusão baseada na invisibilidade de certas existências que, ao serem colocadas do outro lado da linha abissal, perdem a força e o poder, anulando-se enquanto possibilidade de vida e inclusão social.

Por outro lado, o avanço para um pensamento pós-abissal no contexto do trabalho, caminha no sentido de vencer as dicotomias e atuar na direção de construir propostas de intervenção que levem para as organizações métodos éticos de construção de seus processos de trabalho e produção. Assim, se o pensamento abissal mantém em situação de invisibilidade as injustiças e desigualdades, alimentando os abismos e o sentimento de impotência diante das

situações perversas e da violência organizacional, o pensamento pós-abissal engendra a criação de pontes e modos de desinvisibilização das linhas abissais relativas ao trabalho, colocando em perspectiva a face humana das organizações e sua importância para esse organismo vivo. Essa forma de pensamento preconiza uma ecologia de saberes (Santos, 2007), propondo interlocução entre todos os conhecimentos, o que é fundamental no mundo do trabalho a fim de que se torne vigente uma dinâmica com menos desigualdades e assimetrias.

Considerando os argumentos acima apresentados, buscamos nos campos de estágio orientar nossos futuros psicólogos do campo do trabalho a desenvolver práticas de POT que possam focar na adaptação dos processos de trabalho ao bem-estar do sujeito que trabalha. Iniciamos com um processo psicoeducativo, levando ao conhecimento das organizações de trabalho, sejam elas públicas ou privadas, a importância do trabalho/trabalhador e a amplitude de atuação da POT, abrindo campos de estágio dentro de uma perspectiva integrada e intradisciplinar entre trabalho, organizações e gestão de pessoas, buscando mediar propostas sustentáveis de gestão que promovam um sujeito saudável e que não degradem as relações, a convivência e a cooperação autêntica.

Cabe ressaltar que a visão de gestão de pessoas que procuramos desenvolver é uma “gestão com pessoas” que coloca em lugar de destaque a subjetividade na gestão organizacional, procurando conhecer e respeitar profundamente a vivência humana nas organizações (Davel & Vergara, 2013).

Compreendemos que precisamos avançar em nossos estudos e pesquisas nesse campo de intervenção. Nesse quesito, concordamos com Coelho-Lima, Bendassolli e Yamamoto (2014), que asseveram que o exercício das práticas dos psicólogos que atuam nesse campo tem sido prejudicado desde o início de sua história, devido, em grande medida, a falhas na estruturação curricular dos cursos de psicologia.

Assim, temos nos preocupado em preparar nossos acadêmicos para uma leitura crítica e reflexiva do mundo contemporâneo do trabalho e do fenômeno psicológico do trabalho, alargando seu campo de visão e de análise da estrutura das organizações, aprofundando estudos e pesquisas sobre a categoria trabalho através de projetos de pesquisa, desenvolvimento acadêmico e extensão, grupo de estudos e disciplinas optativas. Estamos ainda incentivando a produção científica e sua socialização e discussão em eventos da área, a fim de prover subsídios para ampliação, aprofundamento de nossa intervenção e inserção ética nas organizações, fazendo a diferença diante da realidade vivenciada pelo trabalhador na atualidade.

Consideramos que essa deva ser uma preocupação fundamental nesse campo, pois as limitações na formação podem levar o psicólogo a restringir sua atuação, sendo visto como mais um mero executor do processo de produção, atuando apenas no nível operacional, sem propiciar a reflexão sobre o seu fazer e o alcance do nível estratégico da organização, o que limita significativamente suas possibilidades de ação, inviabilizando sua participação e intervenção no processo decisório, o que poderia levar a uma contribuição mais significativa para a transformação do mundo do trabalho e para o reconhecimento de nossa área de atuação.

Nossa intervenção propriamente dita, nos campos de estágio, inicia-se com a escuta dos atores sociais do contexto, lideranças e representantes de todos os setores, a fim de construir uma relação de confiança e fazer uma aproximação da realidade, bem como, levantar sugestões e demandas, efetuando um diagnóstico organizacional participativo e um diagnóstico ergonômico na perspectiva do trabalhador. A partir disso, elaboramos um relatório e recomendações que são apresentados e discutidos, culminando com a aprovação de um plano de ação em POT, com foco na promoção de práticas que gerem compromissos mútuos com a saúde, propiciadores de relações de reciprocidade.

Atualmente, estamos inseridos em quatro instituições públicas, três de ensino técnico e ensino superior e uma instituição hospitalar.

Consideramos importante apontar que pesquisas recentes evidenciam o impacto dos modos de gestão importados do setor privado para o setor público levando à redução dos postos de trabalho, à informatização dos processos, novas formas de controle e exigências de produtividade que geram profunda insegurança, associada, ainda, às mudanças constantes na economia e na política. Tudo isso gera um clima de incerteza no serviço público, deixando o trabalhador exposto a agravos à sua saúde. Contudo, constatamos também uma potência muito grande para reflexão e ação transformadora nas instituições públicas, tendo em vista a importância desses profissionais na construção da cidadania, na garantia de direitos e na promoção do bem comum (Traesel, 2014).

Tendo como pano de fundo o acima exposto, as equipes de estágio em POT estão fazendo sua inserção nesses campos, cientes de seu papel nesse cenário conturbado e repleto de contradições, mas com demandas importantes direcionadas a uma psicologia que se proponha a intervir eticamente nas questões laborais, mediando relações de trabalho mais equânimes e abrindo caminhos de dignidade no contexto do serviço público.

Nessa direção, focamos primordialmente em ações de prevenção e promoção de saúde voltadas ao coletivo de trabalhadores, na perspectiva da PdT, que propõe que sejam abertos espaços de discussão sobre o trabalho e sua organização, buscando dar voz aos trabalhadores através da circulação da palavra que é impulsionada pela escuta coletiva e pela interpretação da intersubjetividade. Nesse espaço de discussão, reapropriação e criação, são construídas estratégias de enfrentamento e soluções coletivas às situações de sofrimento vivenciadas no trabalho, em benefício de todos (Dejours, 2011a; Moraes, 2013; Macedo, 2015).

São realizadas também oficinas de integração setorial e desenvolvimento de equipes, grupos psicoeducativos com temas de interesse e espaços de comunicação, de trocas e de construção de conhecimentos coletivamente, focados na metodologia da aprendizagem experiencial e no Ciclo de Aprendizagem Experiencial/Vivencial (Kolb, 1984; Pimentel, 2007) e nos princípios metodológicos da PdT (Dejours, 2011b).

Além disso, a equipe de estagiários e bolsistas, sob supervisão acadêmica, tem buscado conhecer as políticas públicas voltadas à atenção à saúde e qualidade de vida do servidor público e aos programas de preparação para a aposentadoria, apoiando e incentivando sua implantação.

A equipe também tem se colocado à disposição para colaborar na reflexão e acompanhamento das ações dos planos de desenvolvimento institucional no que se refere à gestão de pessoas. Nessa direção foi aplicada pesquisa de clima organizacional: levantamento, devolução dos resultados e construção cooperativa de plano de ação; acolhimento e ambientação de novos servidores e entrevista de acompanhamento; elaboração de programa de socialização, integração, sinergia e cooperação; levantamento de necessidades de capacitação e apoio à construção do programa de desenvolvimento e educação continuada. Está sendo iniciado, ainda, um programa de capacitação de gestores de pessoas para multiplicação de ações de desenvolvimento humano.

Além das ações acima expostas, construímos um espaço de escuta sensível e qualificada em forma de plantão psicológico na perspectiva da psicoterapia breve de orientação psicanalítica focada nas questões do trabalho e suas repercussões (Braier, 2008), tendo em vista demandas urgentes de apoio e acolhimento a servidores em sofrimento, abrindo espaço para a discussão sobre o trabalho em nível individual e em pequenos grupos, evitando sempre o reducionismo ao indivíduo, bem como a culpabilização do sujeito, focando nos aspectos laborais, na análise das condições de trabalho, na reflexão sobre o cotidiano de trabalho e na

circulação da palavra rumo à mobilização subjetiva e à construção de estratégias de enfrentamento.

Outras ações serão deflagradas a partir do próximo ano, de acordo com a avaliação do processo e análise de novas demandas que estão surgindo.

No que se refere à instituição hospitalar, estamos em fase de aproximação da realidade, pois essa inserção é mais recente. Os planos de ação serão implantados a partir do próximo semestre e estão sendo construídos de forma participativa, com envolvimento de todos. Além de entrevistas individuais com enfermeiros, psicólogos, líderes de setores e gestores, estamos realizando grupos de escuta com técnicos de enfermagem sob a questão “o que é ser técnico de enfermagem”. A partir desse processo participativo, construiremos e apresentaremos um relatório comentado e recomendações, na ótica da pesquisa-ação e nos pressupostos dejourianos de pesquisa (Dejours, 2011b).

Nesse contexto, nosso foco é propiciar cuidado aos cuidadores, abrindo espaços de suporte psicológico e atenção a esses servidores, buscando, através da interlocução e da reflexão da ação, à perlaboração e à ressignificação do sofrimento vivenciado diante da dor e da morte e à exposição contínua ao desgaste interpessoal, propiciando reconhecimento, apoio psicológico e social, visando prevenir o adoecimento e promover saúde, em benefício também dos pacientes, mas colocando o trabalhador como ator principal em um cenário que o relega continuamente à invisibilidade (Traesel & Merlo, 2011).

Por fim, salientamos que cada organização, seja ela pública ou privada, é única e singular, porque é feita por pessoas únicas e singulares que entrelaçam suas trajetórias de vida à história da organização. Para intervir, precisamos escutá-la, respeitando sua cultura e deixando-a contar seu passado, seu presente e seus projetos de futuro, construindo um processo de intervenção participativo norteado por uma relação de confiança e de preservação do sujeito que trabalha. Ressaltamos, ainda, a

importância de nossa intervenção em contextos propícios ao adoecimento, mas com grande potência e impacto social. Para encerrar, relatamos o que um trabalhador disse sobre nosso papel: *“você têm um olhar pra gente que ninguém mais tem. Através desse olhar eu deixei de ser invisível”*. Eis nosso maior desafio: dar voz e visibilidade ao trabalho e ao trabalhador, fazendo uma grande diferença na abertura de espaços para novas formas de vida e de trabalho mais propícios à saúde e à emancipação. Argumentos não faltam para nossa ação ética, propositiva e transformadora.

3. A construção de uma escuta qualificada no fazer da clínica do trabalho

Nesta seção, apresentamos as linhas gerais os fundamentos e os dispositivos clínicos das ações em clínica do trabalho sob a coordenação e supervisão da autora desta seção desenvolvidas junto ao Serviço de Psicologia Aplicada (SPA) da Universidade Federal Fluminense, campus Rio das Ostras (RJ), congregando graduandos de psicologia nas atividades de pesquisa, extensão e de práticas de estágio curricular em clínica do trabalho, formando um coletivo de clínicos-pesquisadores. Essas ações caracterizam-se pela implantação e construção de espaços de escuta clínica qualificada, tanto na modalidade individual como na modalidade coletiva.

A clínica do trabalho, aqui desenvolvida, está apoiada na centralidade do trabalho nos processos de subjetivação e nos processos de saúde. Entendendo o trabalho, no sentido ontológico, condicionando formas de vida de ser e de estar no mundo. Nessa clínica, a escuta qualificada procura dar visibilidade ao vivido, ao não dito, ao não formalizado, ampliando a compreensão dos aspectos psicodinâmicos inerentes ao trabalhar, contemplando a análise da dinâmica entre organização do trabalho, sofrimento e saúde. Nas intervenções, o uso do método clínico privilegia a escuta clínica qualificada mediante a fala dos trabalhadores. Fazem parte

do dispositivo clínico, também, a supervisão e orientação semanal com discussão ampliada junto ao coletivo de clínicos pesquisadores.

Nos acolhimentos junto ao SPA são identificados os casos que indicam uma demanda para uma escuta clínica do trabalho (não necessariamente com sintomas ou patologias relacionadas ao trabalho), podendo esse usuário ser atendido por um dos estagiários da equipe.

Nesse contexto, a construção da escuta clínica qualificada em nosso coletivo de trabalho está apoiada na escuta psicanalítica e na escuta “arriscada” proposta pela psicodinâmica do trabalho procurando a articulação entre clínica e política, destacando que no dispositivo individual também se pode escutar o coletivo (Martins, 2009, 2010). Está pautada na concepção de sujeito do inconsciente (psicanálise) e de sujeito do sofrimento (enquanto *pathos*), engendrado no confronto com o real do trabalho (Psicodinâmica do Trabalho). A escuta psicanalítica procura articular fragmentos de um discurso em cadeias livres associativas, cujo sentido é conquistado *a posteriori* retornando ao discurso em forma de pontuações e interpretações. O sentido é uma construção no espaço “entre” intersubjetivo, supõe a existência de um outro, pela qual as pessoas constroem os termos para compreensão do vivido (Martins, 2010). Apoiada na psicanálise utiliza-se como instrumentos de compreensão do processo a “repetição” e a “transferência”, porém nem sempre interpretando *na* transferência.

Na etapa de construção e análise de demanda, inicialmente procura-se formular uma intervenção inicial apoiada na angústia que motivou a procura de auxílio. O foco da intervenção vai sendo delimitado sobre o tipo de angústia (de castração, de fragmentação ou de perda do objeto) e sobre as vivências de sofrimento frente ao real do trabalho, ligadas aos modos de ser e de estar no mundo, suas características de personalidade, sua singularidade e as vivências relacionadas a situações de trabalho, levando-se em conta

o momento atual e a sua história de vida atravessada por outras histórias dentro de um contexto histórico-político-econômico e cultural.

Durante o processo clínico tenta-se integrar o afeto, as vivências associadas a trabalhar (o fazer) as repetições, as manifestações da transferência, mediante o processo de perlaboração do vivido. De acordo com os casos clínicos supervisionados, as pessoas tendem a cindir as vivências relacionadas ao trabalho de seus afetos e da sua forma de vida. Durante o processo de intervenção clínica, ao reintegrar e ressignificar essas dimensões, observamos uma maior integração entre o sentir, pensar e agir, melhorando a qualidade de suas relações.

A posição do clínico do trabalho incide na manutenção da escuta e da compreensão que circula entre os lugares de paciente/sujeito/trabalhador (Gómez, Mendes, Chatelard & Carvalho, 2016). Reconhecer esse tríplice lugar é reconhecer dentro dessa clínica, que o trabalho é tão estruturante para o sujeito quanto a sexualidade. É reconhecer a importância do amor transferencial, do amor erótico, do trabalho vivo (em dialética com o trabalho morto e a alienação), bem como a centralidade do trabalho nos processos de subjetivação e de construção do Eu. Como destaca Mendes (2018):

O clínico trabalha para que o sujeito trabalhe. Por meio de um percurso entre o nomear, elaborar e perlaborar busca-se reconstruir a cena traumática vivida no contexto do trabalho capitalista que se mistura com os traumas infantis, juvenis e atuais. (p. 71).

Por outro lado, as ações coletivas procuram o estabelecimento de espaço coletivo de discussão junto a coletivo de trabalhadores procurando a reflexão implicada subjetivamente dos modos de trabalhar, tendo como foco a análise da organização do trabalho. Como destaca Dejours (2011b), a prática em clínica do trabalho caracteriza-se por uma conduta sistemática, promovida

pelos clínicos, de uma dinâmica que se estende “espontaneamente” em situações comuns de trabalho entre os trabalhadores no espaço de discussão voltado para organização do trabalho. Por isso, temos entre seus princípios fundamentais a promoção do espaço público de discussão do coletivo de trabalho, mediante o dispositivo de escuta clínica qualificada.

Essa escuta clínica procura promover a circulação da palavra entre os trabalhadores, promovendo um espaço para compartilhar e discutir *como* realizam efetivamente o seu trabalho e os problemas que enfrentam, possibilitando a visibilidade e reconhecimento dos mesmos. Em sua análise, para compreensão das vivências subjetivas (prazer-sofrimento) no ambiente de trabalho e suas repercussões nos processos de saúde, prioriza por meio da escuta clínica e da fala compartilhada um olhar reflexivo sobre a organização do trabalho efetivamente realizado (trabalho real), identificando os processos de mobilização subjetiva, de reconhecimento do trabalhar, das defesas construídas coletivamente, procurando analisar o hiato existente entre coordenação (trabalho prescrito) e cooperação (trabalho vivo). A condução clínica está dirigida para a emancipação e para a construção de laços afetivos, além do desejo de resgatar a capacidade do pensar reflexivo acerca do sofrimento, dando visibilidade ao trabalho vivo associado às formas de vida e à relação com o outro, podendo ser caracterizada por uma “clínica da cooperação” (Martins & Mendes, 2012).

Nas ações coletivas realizadas por nossa equipe em clínica do trabalho, as articulações das contribuições da psicanálise de grupos, da análise institucional e a psicodinâmica do trabalho auxiliam na compreensão do processo grupal e no manejo da dinâmica inconsciente das relações e processos intersubjetivos grupais e institucionais das situações de trabalho (Martins & Mendes, 2011; Martins, 2015). Apoiada nos pressupostos do grupo operativo (Pichon Riviere) e do conceito de *oficinas* (Paulo Freire), as sessões coletivas configuram-se como um lugar onde se aprende

fazendo junto com os outros (Afonso, 2002). Na condução das oficinas, além das referências teóricas metodológicas da clínica psicodinâmica do trabalho, a compreensão do processo grupal está apoiada nos pressupostos do grupo operativo.

Os fundamentos da técnica de Grupo Operativo (GO), assim como os fundamentos de espaço de discussão do coletivo de trabalho na PdT, procuram articular a teoria do sujeito com a teoria da ação. Ambos privilegiam: o espaço de fala e escuta qualificada – indagação operativa (GO) / escuta arriscada (PdT) –, a mobilização e comprometimento com a tarefa (GO) ou a demanda (PdT), a autenticidade da palavra, a fala compartilhada, o uso da técnica de interpretação, a promoção da construção coletiva de sentido ao vivido e de novas práticas de linguagem que possam promover o conhecimento, a transformação, a aprendizagem e a emancipação (Martins, 2015).

O coletivo protagoniza seus problemas e suas demandas. As falas compartilhadas entre os participantes e a escuta clínica das situações existenciais do coletivo desafiam ao processo de significação e ressignificação do vivido, estabelecendo um processo de reflexão e aprendizagem. Na construção do dispositivo das *Oficinas de escuta clínica* (Martins, 2015) são utilizados instrumentos de mediação para a mobilização e expressão do vivido e circulação da palavra, tais como o uso de técnicas expressivas gráficas, delimitação de situações-problema a partir do “memorial de restituição” (Mendes & Araújo, 2011), uso de pequenas dinâmicas de sensibilização e apresentação de alguns resultados sistematizados colhidos nas entrevistas de acolhimento.

Durante as sessões, o discurso do coletivo se constitui mediante a fala compartilhada dentro de um processo dialógico. Nesse contexto procura-se analisar os processos de comunicação e seus entraves. Na construção da escuta clínica qualificada do clínico do trabalho, a *escuta arriscada* procura estar apoiada na constante indagação operativa descrita por Bleger (1980), procurando contemplar a história pessoal e do coletivo

(verticalidade), o processo atual que ocorre “aqui e agora” com a totalidade dos membros (horizontalidade) e as múltiplas determinações sociais, políticas, econômicas e culturais (transversalidade).

Cabe destacar que os sofrimentos e sua elaboração são singulares. No processo grupal o que é compartilhado e construído coletivamente é a inteligibilidade, o sentido comum. O acesso a esse sentido aparece como totalidade, *a posteriori*, da experiência compartilhada ou coletiva. A objetivação do vivenciado subjetivo das situações de trabalho se dá pelo uso da linguagem escrita, no relatório final validado pelo coletivo, configurando-se em um movimento de ação de interlocução para fora do próprio coletivo junto aos gestores e outras pessoas envolvidas.

As ações em clínica do trabalho têm sido realizadas, de acordo com a demanda, em diferentes coletivos, tais como profissionais da educação (rede municipal), trabalhadores vinculados a socioeducação (CRIAAD-DEGASE/Macaé – que abriga menores em conflito com a lei, em regime semiaberto) e estagiários em clínica médica (ambulatorial e hospitalar) do curso de nutrição da UFRJ/Macaé.

Para ilustrar as dificuldades e a potência das ações coletivas em clínica do trabalho apresentamos alguns apontamentos dessa clínica junto aos professores do ensino fundamental da rede municipal de educação.

O mundo do trabalho tem sofrido transformações nas últimas décadas, provocando a precarização e a flexibilização no trabalho. Isso se reflete no trabalho dos profissionais de educação, com aumento de contratos flexíveis, maior intensificação da carga de trabalho e exigências de polivalência, expresso na fala “[...] *o Professor tem que PULAR no sapatinho [não apenas andar], tem que pular miudinho*” para dar conta do seu cotidiano de trabalho.

Há três anos nossa equipe vem realizando ações coletivas em clínica do trabalho junto a coletivos de profissionais de educação da rede municipal de ensino. Nesse período já participaram dessas

ações em clínica do trabalho aproximadamente 180 profissionais da rede municipal de educação. O tipo de intervenção, após a primeira etapa de acolhimento e análise de demanda (observação e entrevistas), variou de acordo com o coletivo de professores e unidade escolar, sendo que o número de sessões coletivas oscilou entre cinco a sete encontros por grupo de professores. Ao final de cada ação foi construído um relatório final (validado pelo coletivo) sendo apresentado para os gestores e demais pessoas envolvidas no processo. Dentre as várias ações realizadas junto aos diversos coletivos de professores da rede municipal de ensino, destacamos alguns resultados.

De modo geral, foi observado que durante as sessões coletivas, os professores puderam refletir acerca das dificuldades enfrentadas no dia a dia de trabalho e compartilhar seu *fazer* no enfrentamento das mesmas, denotando sua mobilização subjetiva frente ao real do trabalho, dando visibilidade ao trabalho vivo.

“A escola parece um barril de pólvora”; “Os professores pisam em ovos [...] não há respeito entre os colegas e também com o professor”. Na fala compartilhada do coletivo de professores, identificamos o sofrimento desencadeado frente ao real do mundo social contido no fenômeno da violência no contexto da escola (agressões verbais, físicas, simbólicas e institucionais), nas relações entre aluno-alunos e aluno-professor e no próprio processo de ensino aprendizagem gerando angústia, mobilização subjetiva, e, algumas vezes, o sentimento de impotência de difícil solução *“[...] neste ano já fui a três enterros de aluno”; “[...] fui ameaçada de morte por um aluno.”; “[...] Vi um aluno ser ameaçado de morte na minha frente,... fiquei estarrecida,...sem saber o que fazer.”*

Por outro lado, de acordo com a fala compartilhada durante o processo grupal, muitas vezes o sofrimento é desencadeado na percepção da situação de abandono vivida por seus alunos, *“[...] somos mais afetados pelo social do aluno do que pela própria indisciplina deles”*, trazendo-lhes mais exigência ao seu fazer; *“[...] os professores querem puxar para um lado, que é a aprendizagem;*

e tem o outro lado que puxa para o lado oposto, que é a internet, a família”, “a rua; [...] Carregamos nas costas a missão de mudar o mundo.” Frente ao sofrimento e da imposição do real no seu fazer, os professores se mobilizam subjetivamente “[...] *o que me faz ser professor é essa vontade de mudar, de querer fazer a diferença*”. O trabalho transcende o local de trabalho, invade a sua casa, suas relações, o seu sono “[...] *Eu durmo e acordo pensando em formas de dar aula.*”

Atualmente, a intensificação do trabalho, a precarização e a falta de reconhecimento do trabalho efetivamente realizado pelos professores, denotada pela falta de recursos e baixa remuneração salarial atuam negativamente no ambiente escolar intensificando o sofrimento do trabalhar docente. “[...] *Não há reconhecimento do nosso trabalho, eles exigem criatividade nas aulas, mas não dão condições materiais para isso. Às vezes gastamos dinheiro do nosso bolso*”. Intensifica o sentimento de solidão: “[...] *Me sinto sem apoio, abandonado pela gestão, pelos pais. O professor é uma criatura só*”, promovendo a quebra dos laços de cooperação.

Dentre as vivências de sofrimento relatadas destacam-se: sentimento de impotência, revolta, medo e desorientação frente às situações vividas no cotidiano escolar; a invisibilidade do trabalho efetivamente realizado impedindo o reconhecimento de seu fazer, repercutindo na saúde e nas relações familiares. A invisibilidade do trabalho realizado pelo professor que se estende para fora da escola, bem como a distância entre o trabalho prescrito e o trabalho efetivamente realizado, vem trazendo repercussões no processo de ensino e aprendizagem e na saúde dos profissionais de educação. Observamos a atribuição de uma grande carga de responsabilidades e expectativas, por vezes incompatíveis com as ferramentas técnicas ou emocionais dos professores, sendo demandado para além do papel prescrito de professor, o papel de orientador, socioeducador denotando uma confusão de papéis profissionais com papéis familiares. “[...] *a escola parece uma*

oficina de lanternagem. Os pais batem em casa e querem que a escola conserte. Os alunos são como automóveis.”

A intensificação do trabalho docente, a exigência de multifuncionalidade, a precarização das condições de trabalho e a imposição do real do mundo social, bem como a falta de visibilidade e reconhecimento do trabalho efetivamente realizado, tem resultado em prejuízo na qualidade do viver junto com o outro, com danos à saúde e à convivência familiar desses profissionais. Por outro lado, os resultados dessa clínica junto aos professores, evidenciaram *que a preservação dos* laços de cooperação entre os profissionais de educação e a viabilidade de espaços de discussão e convivência, configuram-se como baluartes da proteção à saúde dentro desse contexto.

Os coletivos de trabalho constituem espaços de resistência para o sujeito e para a preservação da sua saúde mental, ao possibilitar a construção coletiva, mediante a fala compartilhada, do reconhecimento, da cooperação, da ressignificação do sofrimento, da potência do agir. A cooperação e a solidariedade propiciam certa imunidade, sendo essas facilmente corroídas pelos modos perversos de organização do trabalho ao encontrar o sujeito sozinho e vulnerável.

Apoiados em nossa prática, destacamos que a construção de espaços de fala e escuta clínica qualificada, tanto individual como coletiva, tem permitido o processo de elaboração e per-elaboração das situações de trabalho vivenciadas, contribuindo para criar modos de resistência à dominação estabelecida nos processos de gestão da organização do trabalho. A construção desses espaços de escuta clínica configuram-se como fundamentais para a produção de estratégias e dispositivos clínicos de intervenção e enfrentamento ético-políticos das adversidades em que vivemos no mundo do trabalho. Constituem-se como uma estratégia para promoção da saúde mental no trabalho. Nesse contexto, a clínica do trabalho assume um importante papel no sentido de mobilizar as resistências e as ações para o deslocamento do sujeito, da

posição de assujeitado e alienado para a posição de sujeito em busca de sua existência ético-política e de emancipação.

4. A *clínica das formas-de-vida no trabalho*: dispositivo micropolítico para afirmar direitos de existência

Com base na questão principal proposta neste artigo – *como escutar clinicamente as situações narradas pelos trabalhadores?* – apresentamos agora as linhas gerais do dispositivo denominado *clínica das formas-de-vida no trabalho* (CFVT). Este dispositivo é utilizado no Núcleo Trabalho Vivo – Pesquisas e Intervenções em Arte, Trabalho e Ações Coletivas (vinculado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ) e coordenado e supervisionados pelo autor desta secção. A CFVT articula-se a uma das suas principais linhas de investigação desse Núcleo: *como constituir formas-de-vida* (entendidas como modos de existência ética e politicamente qualificados) *no mundo do trabalho?*

Numa perspectiva mais ampla, tal problematização é atravessada pelas relações entre vida e trabalho, a partir das quais discutimos as dimensões ontológicas, éticas e políticas do *viver* constituído pelo *trabalhar*. Essas dimensões são inseparáveis e pensadas em conjunto com os diversos modos de existência, entendidos como possibilidade (ou impossibilidade) de afirmar o direito às formas-de-vida singulares e plurais e, portanto, ética e politicamente referenciadas.

A CFVT é compreendida como dispositivo de análise e intervenção nas relações complexas entre vida-trabalho-saúde. Vem sendo desenvolvida com base nos estudos e pesquisas no campo da clínica, realizados no Núcleo Trabalho Vivo nos últimos seis anos (e também nas experiências do orientador com a prática clínica). Nos estudos e pesquisas realizadas sobre a complexidade das relações vida-trabalho-saúde, identificamos a necessidade de interlocuções com outros referenciais teórico-práticos críticos,

além da psicodinâmica do trabalho, que pautava nossas atividades. Com isso, procuramos articular conceitos e noções de outros campos do saber, como psicologia política, psicologia do trabalho, análise institucional e filosofia (principalmente Michel Foucault, Gilles Deleuze, Giorgio Agamben, David Lapoujade).

Enquanto prática, a CFVT faz parte do *estágio curricular em pesquisa e intervenção em clínica do trabalho*, realizado na clínica-escola da Divisão de Psicologia Aplicada (DPA) do Instituto de Psicologia da UFRJ. Participam do estágio graduandos de psicologia (nos atendimentos clínicos) e pós-graduandos (nas supervisões, em conjunto com o professor orientador)¹. A prática teve início no primeiro semestre de 2017, inicialmente com atendimentos individuais. Além dos estudos sobre o tema com o grupo participante do estágio durante os seis meses que antecederam ao início dos atendimentos, oferecemos também uma disciplina no Curso de Graduação de Psicologia da UFRJ, dedicada ao estudo transdisciplinar da clínica transdisciplinar. Participaram graduandos em psicologia (alguns dos quais viriam a participar dos atendimentos clínicos na DPA) e também alunos ouvintes interessados na temática. Nesta disciplina, discutimos a produção da saúde e do adoecimento no trabalho, considerando aspectos ético-estético-políticos relacionados às dimensões históricas, sociais e técnicas da contemporaneidade nos processos de subjetivação, e as possibilidades de reconfiguração normativa e subjetiva potencializadas nas ações de intervenção das clínicas do trabalho. Os temas da disciplina foram: mundo do trabalho e produção de formas de saúde e adoecimento, afetos, estratégias de conformidade e adaptação, ações de mobilização e transformação operadas pelas clínicas do trabalho: psicodinâmica do trabalho, clínica da atividade, psicossociologia, ergologia e, ao final, a sinalização de fundamentos para uma clínica transdisciplinar do trabalho.

¹ Agradecimentos para Ana Chacel, Helena Brandão e Vanessa Ribeiro (participantes da supervisão conjunta com orientador do estágio) e para Natasha Iane, Miguel Lacerda e Polyana Alves (que realizaram os atendimentos clínicos).

Com base nestes percursos, esta abordagem teórico-prática foi inicialmente denominada *clínica transdisciplinar do trabalho*. Com o decorrer das análises e discussões sobre esta prática, no entanto, entendemos necessário deslocar esta perspectiva: além da ênfase metodológica no trânsito entre as *disciplinas*, buscamos ressaltar a dimensão ético-política deste dispositivo, colocando seu foco nos *modos de existência* e, mais especificamente, na constituição e afirmação das *formas-de-vida*. Com esta mudança de denominação, procuramos enfatizar os enfrentamentos e mobilizações voltados para compreender e transformar situações de sofrimento e adoecimento no trabalho, decorrentes das relações entre vida e precarização do trabalho, motivo recorrente na busca por atendimentos clínicos. Neste movimento, entendemos que se constituía uma nova modalidade clínica, que demandava outra denominação. Surgiu assim a *clínica das formas-de-vida no trabalho*. O propósito principal deste dispositivo é analisar as relações entre vida, trabalho, saúde e adoecimento, em sintonia com a questão de pesquisa mais ampla do Núcleo Trabalho Vivo apontada: *como constituir formas-de-vida no mundo do trabalho?*

Mas o que é *forma-de-vida*, o conceito central desta abordagem? É “uma vida para a qual, em seu modo de viver, está em questão o próprio viver e, em seu viver, está em jogo, sobretudo, seu modo de viver. [...] na qual cada um dos modos, dos atos e dos processos do viver nunca são simplesmente fatos, mas sempre e sobretudo são possibilidades de vida, sempre e sobretudo potência” (Agamben, 2017, p. 34). Com esse contorno, a forma-de-vida é proposta aqui em ressonância com a noção de *modo de existência mais real*, no sentido de uma existência que ganha em força, extensão, consistência e também estruturação e legitimidade (Lapoujade, 2017). A forma-de-vida como modo de existência ética e politicamente referenciado, no qual é possível experimentar “ocupações de espaços-tempos, contando que cada modo de existência crie o espaço-tempo que ocupa” (Lapoujade, 2017, p. 20).

A constituição destes espaços-tempos só é possível com a *criação e ocupação de territórios existenciais*. Tal ocupação é entendida aqui como a produção de movimentos singulares-plurais de lutas pelo exercício do direito de existir de modo digno. Com esta perspectiva, entendemos que as situações nas quais não são possíveis essas criações configuram modos de despossessão dos direitos de existência, que denominamos *adoecimento existencial*. A noção de adoecimento se vale aqui da proposição de Deleuze (2011): “A doença não é processo, mas ausência de processo [...] uma vida aprisionada no homem e pelo homem” (p. 14), na qual “as palavras em nada mais desembocam, já não se ouve nem se vê coisa alguma através delas, exceto uma noite que perdeu sua história, suas cores e seus cantos” (p. 9). E se vale também da pontuação de Canguilhem (2002, p. 91) que identifica o adoecimento como aprisionamento a um determinado campo normativo que produz um “abismo de impotência”.

Em contraposição não dicotômica ao conceito de *adoecimento existencial*, propomos também o conceito de *saúde existencial*, que tem como aspecto central a experimentação dos movimentos vitais nos quais a existência é vivida como processo de apropriação da sua condição ético-política, como “passagem de vida que atravessa o vivível e o vivido” (Deleuze, 2011, p. 11); processo no sentido de “uma ruptura, uma brecha que quebra a continuidade de uma personalidade, forçando-a a uma espécie de viagem através de um ‘a mais de realidade’ intenso e assustador, seguindo linhas de fuga nas quais se precipitam natureza, história, organismo e espírito” (Lapoujade, 2016, p. 10).

Com estas considerações, entendemos que experimentamos *situações de saúde existencial* quando se tornam indissociáveis o *trabalho realizado* e o *trabalho sobre si* (Agamben, 2018). Isto é, na *ação de trabalhar* se dá também a *transformação do sujeito-trabalhador*, processo recíproco que caracteriza um *ato criador* (Agamben, 2018), no qual o sujeito-trabalhador, ao criar o mundo, cria a si mesmo. A clínica, com esta visão, é um dispositivo de

produção de desvios dos instituídos adoecedores que possibilitam a instauração de novos espaços-tempos existenciais. A CFVT, como *ato de criação*, só é possível no processo do *trabalhar-se* da situação clínica, na medida em que esta situação possibilita experimentar a saúde existencial como potência constituinte dos laços indissociáveis entre vida e ação no mundo que se configura como *trabalhar vivo*, no sentido de *tornar mais real a existência*.

A CFVT se constitui quando, em conjunto com os trabalhadores, há a construção de uma situação que possibilite a instauração de um *campo problemático* que possibilite dar visibilidade às situações de desconforto que motivaram a busca por atendimento. E, a partir disso, amplificar as potências dos sujeitos para enfrentar e transformar essas situações. Para este percurso, é fundamental a noção de que *trabalhar é fazer a experiência do real, experiência o que possibilita o poder de sentir, pensar, agir e inventar* (Dejours, 2012). Dito de outro modo, o *trabalhar vivo* é construir delicadas passagens, vias, travessias, pontes sobre os *abismos de impotência, criar redes de travessias* que configuram *territórios existenciais de potência*, nos quais os modos, atos e processos do viver deixam de ser simples fatos, mas *possibilidades e potências de vida*, como nos indica Agamben (2018).

Como a CFVT possibilita a construção sempre inacabada destas redes-territórios? Destacamos a seguir quatro situações produtoras de sofrimento e o trabalho clínico realizado a partir delas com as pessoas que buscaram atendimento: *assédio moral, sobrecarga de trabalho, burnout e precarização do trabalho informal*. Tais aspectos são destacados como referências para pensarmos as práticas da CFVT de modo mais geral, sem o detalhamento de casos clínicos que serão publicados em artigos em elaboração, tendo em vista o espaço reduzido desta seção. A partir destas situações, apontamos algumas *condições de instauração e legitimação da CFVT*, com o olhar de que este dispositivo ganha sentido quando constituído e reconhecido como espaço de

acolhimento e afirmação de direitos pelos trabalhadores que procuram atendimento.

Uma das dimensões fundamentais dessas condições de instauração-legitimação é a *escuta clínica*. De que maneira? Na medida em que esta escuta só é possível quando experienciada como capacidade de ser afetado do pesquisador-clínico. É um ponto de partida para que as demais condições de instauração-legitimação se constituam, pois sem ela não há *situação clínica*.

É uma escuta compreendida como *trabalho de escutar*. É, de fato, uma experiência de *falar-escutar o real do trabalho*. A situação clínica de falar-escutar se configura como processo indissociável do falar das pessoas em atendimento e do escutar dos clínicos. Processo com potências recíprocas: a escuta nasce da fala e a fala ganha potência com a escuta clínica. Mas quem fala? Quem escuta? Estes atos são atravessados por instâncias mais amplas do campo social que incidem e produzem os processos de subjetivação, sofrimento e adoecimento da pessoa em atendimento. Enquanto operador da situação clínica, o *falar-escutar* é entendido como possibilidade e potência de abertura e ruptura das ordens instituídas da realidade, entre as quais as configurações subjetivas e modos de subjetivação capturados por lógicas instrumentais de adaptação aos contextos sociais, econômicos, políticos e organizacionais dominantes.

Assim, o falar-escutar é uma prática de atenção e cuidado aos afetos e questões que produzem desconfortos e sofrimentos experienciados no encontro clínico, de modo que este encontro possa se constituir como *campo de problematização do real*. Destacamos duas dimensões do real que merecem atenção do clínico-pesquisador: o *real do trabalho* das pessoas em atendimento e o *real do trabalho clínico* para o clínico-pesquisador. O primeiro é tomado aqui como impedimento ao fazer e ao ser ao mesmo tempo potência de outras formas de fazer e ser. Como impedimento, cabe destacar os afetos e estratégias defensivas que se acabam por se tornar fixadas e, com isso, operam o

enclausuramento dos modos de existência. Nas situações de *assédio moral, sobrecarga de trabalho, burnout e precarização do trabalho informal*, por exemplo, a culpa, o medo e a vergonha podem se tornar fortemente naturalizados. A desconstrução destes afetos torna-se, assim, uma das linhas de trabalho clínico em muitas destas situações, na medida em que são necessárias outras formas de compreensão da produção do sofrimento, cuja origem está no contexto organizacional adoecido que, por sua vez, produz adoecimentos eventuais nos trabalhadores, mas também alcançar os modos de ser e se transformar em adoecimento existencial.

No *real do trabalho clínico* para o clínico-pesquisador (também como impedimento e potência), a capacidade de ser afetado do pesquisador-clínico demanda um processo contínuo de produção de sensibilidade ético-política. Nas situações sob análise, a escuta clínica demanda uma capacidade de leitura das narrativas das pessoas em atendimento que possibilitem identificar a produção social-organizacional da naturalização da culpabilização, do medo, da vergonha.

O *trabalho conjunto de falar-escutar* é, portanto, uma *experiência constituinte de outros modos de existência* (e também *desconstituente dos modos de existência fixados*). Como tais processos são praticamente indissociáveis, não dicotômicos, optamos por nomeá-los como *experiências (des)constituintes*, que se dá também como *experiência da palavra, com a palavra e para além da palavra*. Experiência que busca problematizar as *palavras que em nada mais desembocam, com as quais não se ouve nem se vê coisa alguma através delas*. Experiência que busca a criação e a apropriação de outras palavras, que possibilitem discutir situações de sofrimento e adoecimento, potencializar ressignificações subjetivas, ações de mobilização e transformação dessas situações adversas, que possibilitem a criação de palavras capazes de iluminar as sombras do adoecimento como *noite que perdeu sua história, suas cores e seus cantos*.

O *falar-escutar da situação clínica do trabalho como experiência (des)constituente* busca potencializar os seguintes movimentos de transformação: a) perceber e intensificar os afetos relacionados à experiência sensível do real (do paciente e do clínico-pesquisador); b) ver e fazer ver como se dá a produção destes afetos e movimentos de conformação e enfrentamento das adversidades, para constituir situações nas quais as pessoas em atendimento se percebam também como testemunhas dessas adversidades e potências; c) potencializar os modos de subjetivação de defesa desses direitos de existência dos quais os trabalhadores vêm sendo alienados; d) potencializar a construção de espaços-tempos singulares que possibilitem a apropriação da potência ético-política da vida pelos próprios trabalhadores.

Enquanto espaço micropolítico de expressão, discussão e mobilização coletiva, os questionamentos produzidos pela CFVT nas situações sob análise vinculadas a trabalhos formais aqui abordados (*assédio moral, sobrecarga de trabalho e burnout*) referem-se às normatividades e práticas que mantêm situações de poder-dominação exacerbadas pelo produtivismo dos modelos gerencialistas do capitalismo financeiro, que se tornaram generalizados nas empresas privadas e, cada vez mais, nas organizações públicas. Tais práticas geram e são geradas por processos paradoxais de *exclusão-inclusiva* (Agamben, 2004), na medida em que as contribuições dos trabalhadores ao incremento do produtivismo são reconhecidas e produzem inclusões aparentes no mundo do trabalho. Reconhecimento que, no entanto, possui um caráter meramente operativo, como dispositivo de captura e controle da subjetividade dos trabalhadores, o que caracteriza um *reconhecimento instrumental* (Ferreira, 2014).

Para além dos discursos dessa forma perversa de reconhecimento, as manifestações críticas dos trabalhadores sobre adversidades da organização do trabalho são rechaçadas, produzem exclusão da garantia e do exercício de direitos como o trabalho digno, o cumprimento da jornada de trabalho, a saúde,

entre outros. A *lógica paradoxal da exclusão-inclusiva* resulta, entre outros aspectos, em individualismo, culpabilização, medo, vergonha, insegurança, trabalho mortificado, alienado, diversas formas de adoecimentos, como a perda da capacidade de sensibilizar-se, violência psicológica (assédio moral), depressões e suicídios.

A CFVT, neste sentido, é um espaço de discussão das inscrições institucionais dessas forças de dominação e exclusão, que considera e interroga, em uma perspectiva mais ampla, a cultura da *despolitização naturalizada do não-acesso aos direitos*, na qual (e a partir da qual) se constituem as forças normativas das ideologias defensivas, adaptativas, e de redução do real do trabalho e do real do desejo dos sujeitos-trabalhadores à conformidade dos instituídos.

No contexto do capitalismo patrimonialista-financeiro no qual se inserem as situações sob análise, a *produção da despolitização naturalizada do não acesso aos direitos* se situa no campo de tensões entre dispositivos de dominação (que disciplinam e capturam a vida como fator de produção), e as resistências e mobilizações dos trabalhadores (que buscam afirmar os direitos fundamentais à vida e ao trabalho digno). Os dispositivos de captura são aparelhos de regulação da supervalorização do direito à propriedade como *fundamento soberano regulador* dos modos de existência, com graves consequências para a saúde dos trabalhadores (Ferreira, 2017b).

A saúde dos trabalhadores, assim, está permanentemente em risco, na medida em que são reconhecidos aqueles que se submetem às lógicas produtivistas que não têm limite para a exploração da vida. Aos trabalhadores resta apenas o *reconhecimento instrumental* que os transforma em reprodutores dessas lógicas de dominação dos modos de existência. Em contraposição a isto, na CFVT são produzidos movimentos micropolíticos pelo reconhecimento do direito aos *modos de existência ético-políticos referenciados*, pela constituição de modos

de subjetivação não alienados que possibilitem respeitar a vida. Esta busca orienta os movimentos de transformação que caracterizam a CFVT pela qual nos interessamos que, por sua vez, não pode ser dissociada das lutas mais amplas pela afirmação dos direitos à vida e ao trabalho digno. Como questão de vida e morte, estes movimentos pela garantia de direitos nos convocam – enquanto pesquisadores-clínicos e sujeitos ético-políticos – e constituem sua questão principal e vital.

A CFVT é, assim, um campo de problematização marcadamente crítico e micropolítico de produção de processos de subjetivação que coloquem em questão os dispositivos de captura e seus ordenamentos instrumentalmente instituídos. Mesmo nos atendimentos individuais, não estamos dissociados das dimensões sociais mais amplas nas quais os trabalhadores se inserem. Toda psicologia é, por princípio, uma psicologia social. Ao desconstruir a lógica individualizante da produção de afetos fixados, pode-se contribuir para a amplificação dos espaços coletivos – pelos trabalhadores – de produção de resistências e mobilizações e ações de transformação, e buscar ressonâncias e articulações com campos políticos mais amplos, como as lutas dos trabalhadores por reconhecimento e afirmação de direitos. Ao problematizar os dispositivos de captura das formas de sentir, pensar, agir e criar, a CFVT possibilita experiências de autonomia ética subjetiva (Dejours, 2012) que, mesmo transitórias, são fundamentais para os enfrentamentos e transformações das adversidades adoecedoras.

A CFVT configura-se, assim, como dispositivo de resistência às lógicas hegemônicas e naturalizadas da dominação, como estratégia de ação micropolítica de autonomia temporária (tendo em vista as injunções poderosas e plásticas dos campos de dominação), como instrumento para produção de subsídios das ações coletivas (como as ações sindicais) de defesa da dignidade e saúde dos trabalhadores. Possibilita a construção coletiva e plural de formas de vida ética e politicamente qualificadas, que contribuam também para a construção e a afirmação de políticas públicas.

A clínica tem uma dimensão política, na medida em que problematiza lugares instituídos, dicotomias naturalizadas, os modos de constituição das instituições. Assumir a dimensão política da clínica é apostar na força afetos e ações capazes de produzir intervenções (entendidas aqui como invenção entre sujeitos) voltadas para a saúde existencial dos trabalhos e, por extensão, do campo social. Trabalho que só é possível com a construção das demandas pelos trabalhadores como movimento permanente. Demandas que são inseparáveis da luta pela afirmação do direito de existências singulares-plurais-coletivas-democráticas.

5. Considerações finais

As três experiências acima relatadas, partindo de diferentes referenciais teóricos, abordam a importância no *fazer* do clínico do trabalho, buscando a articulação entre clínica e política em diálogo constante com diferentes disciplinas, na construção de uma escuta sensível e qualificada.

A inserção de ações em clínica do trabalho em atividades de ensino, pesquisa e extensão, em nível de graduação e pós-graduação, destacam a importância de alavancar na academia uma formação crítica e reflexiva para ações ético-políticas, conectadas com a realidade e com o contexto contemporâneo do trabalho, a fim de construir continuamente argumentos para intervenções participativas fundadas em uma relação de confiança e de promoção de saúde do trabalhador.

Salientamos, à luz da PdT, que o trabalhador é ativo, com a potência para o enfrentamento, para a transformação da realidade e para a emancipação. Porém, esses processos precisam ser mediados pela criação de espaços de fala e escuta, pela criação de espaços de discussão sobre a ação no trabalho e as possibilidades de criação em direção a saídas para os impasses e constrangimentos advindos de contextos organizacionais rígidos e precarizados pela intensificação e controle do trabalho.

Assim, precisamos dar voz e visibilidade ao sujeito que trabalha e dedica à organização o seu saber-fazer, o que, por sua vez, torna o trabalho vivo com possibilidades de sentido, agregando valor à organização. Tal como proposto pela ótica dejouriana, a organização não é um bloco imutável e unicamente gerador de adoecimento, mas passível de transformação possibilitando novas formas de vida e realização. Ressignificar histórias de vida marcadas pela dor do fracasso e da humilhação vivenciados no trabalho, através da escuta atenta e autêntica, fortalecer o tecido social do trabalho e tornar a organização mais humana e propícia à saúde é o nosso papel. Os protagonistas dessa nova história a ser construída coletivamente e ativamente são os trabalhadores.

Referências

- Afonso, L. (2002). Oficinas em dinâmica de grupo: um método de intervenção psicossocial. In L. Afonso [Org.]. *Oficinas em dinâmica de grupo: um método de intervenção psicossocial*. (pp. 11-59). Belo Horizonte: Edições do Campo Social. ISBN 85-88552-02-7.
- Agamben, G. (2004). *Homo Sacer: o poder soberano e a vida nua*. Belo Horizonte: Editora UFMG.
- Agamben, G. (2017). *O uso dos corpos*. [Homo sacer, IV, 2]. São Paulo: Boitempo.
- Agamben, G. (2018). *O fogo e o relato: ensaios sobre criação, escrita, arte e livros*. São Paulo: Boitempo.
- Bendassolli, P., & Soboll, L. A. (Orgs.). (2011). *Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas.
- Bleger, J. (1980). *Temas de psicologia*. São Paulo: Martins Fontes.
- Braier, E. A. (2008). *Psicoterapia breve de orientação psicanalítica*. São Paulo: Martins Fontes.
- Canguilhem, G. (2002). *O normal e o patológico*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

- Coelho-Lima, F., Bendassolli, P. F., & Yamamoto, O. H. (2014). Características da Psicologia do Trabalho e das Organizações na Formação do Psicólogo no Brasil. *Psico*, 45(4), 445-453. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15448/1980-8623.2014.4.15155> - em 24 junho 2018.
- Davel, E., Vergara, S. C. (Orgs.). *Gestão com pessoas e subjetividade* (6ª ed.). São Paulo: Atlas, 2013.
- Dejours, C. (2011a). Avant propos para a edição brasileira. In S. Lacman & L. I. Szenelwar. (Orgs.) *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (3ª ed. ampliada). (pp. 23-31). Rio de Janeiro: Fiocruz / Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011b). A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In S. Lacman & L. I. Szenelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (3ª ed. ampliada). (pp. 255-286). Rio de Janeiro: Fiocruz / Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação* (tomo II). Brasília: Paralelo 15.
- Deleuze, G. (2011). *Crítica e clínica*. São Paulo: Editora 34.
- Ferreira, J. B. (2014). Trabalho e saúde: é preciso humanizar as formas de trabalho. Entrevista. *Revista Epochtimes*. (Edição de 12.12.2014). Recuperado de <https://www.epochtimes.com.br/trabalho-saude-preciso-humanizar-formas-de-trabalho> - em 1º junho 2018.
- Ferreira, J. B. (2017a). A clínica das formas de vida no trabalho: potência destituente e micropolítica da autonomia. In *Anais do IX Simpósio brasileiro de psicologia política: psicologia, política e território*. Natal.
- Ferreira, J. B. (2017b). Assédio moral e cultura da despolitização das formas de vida no trabalho. In *Anais do IX Simpósio brasileiro de psicologia política: psicologia, política e território*. Natal.
- Ferreira, J. B., Martins, S. R., & Vieira, F. (2016). Trabalho vivo como apropriação do inapropriável e criação de formas de vida. *Trabalho (En)Cena*, 1(1), (pp. 29-49). Recuperado de <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/2336> - 20 junho 2018.

- Gómez, V. A, Mendes, A. M. B. Chatelard, D. S., & Carvalho, I. S. (2016). A palavra como laço social na clínica Psicodinâmica do Trabalho. *Contextos Clínicos*, 9(2), (pp. 253-264). Recuperado de [http://lpct.com.br/wp-content/uploads/2012/11/A-palavra-como-la %C3%A7o-social -na-cl%C3%ADnica.pdf](http://lpct.com.br/wp-content/uploads/2012/11/A-palavra-como-la-%C3%A7o-social-na-cl%C3%ADnica.pdf) - em 20 junho 2018.
- Goulart, I. B.; Sampaio, J. (Orgs.). (2013). *Psicologia do Trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos* (2ª ed.). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Kolb, D. (1984). *Experiential learning*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Lancman, S. (2011). O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. I. Szenelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (3ª ed. ampliada), (pp. 31-45), RJ: Fiocruz / Brasília: Paralelo 15.
- Lapoujade, D. (2016). *Deleuze, os movimentos aberrantes*. São Paulo, N-1 Edições.
- Lapoujade, D. (2017). *As existências mínimas*. São Paulo, N-1 Edições.
- Lins, T. A., Vasconcellos, L. C. F., & Palacios, M. (2015). Bioética e saúde do trabalhador: uma interface. *Rev. bioética*. (Impr.), 23(2), (293-303).
- Macedo, K. B. (Org.). (2015). *O diálogo que transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho*. Goiânia: Ed. da PUC-Goiás.
- Martins, S. (2009). *A clínica do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Martins, S. R. (2010). A escuta do sofrimento na clínica do trabalho In A. M. Mendes, A. C. Merlo, C. Morrone & E. Facas (Orgs.). *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho. Temas, Interfaces e Casos Brasileiros* (pp. 93-112). Curitiba: Juruá.
- Martins, S. R. (2015). Metodologias e dispositivos clínicos na construção da clínica psicodinâmica do trabalho. In R. D. Moraes & A. C. Vasconcelos (Orgs.). *Trabalho e Emancipação: a Potência da Escuta Clínica* (pp. 93-112). Curitiba: Juruá.

- Martins, S. R., & Mendes, A. M. (2012). Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(2),171-183. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sciarttext&pid=S1984-66572012000200004&lng=pt&tlng=pt> - em 24 junho 2018.
- Mendes, A. M. (2018). *Desejar, falar, trabalhar* [recurso eletrônico], Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2018. 139 p. ISBN - 978-85-5696-395-6. Recuperado de <http://www.editorafi.org> - em 24 junho 2018.
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2011). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: práticas brasileiras*. Brasília: ExLibris.
- Moraes, R. D. (2013). Estratégias de enfrentamento do sofrimento e conquista do prazer no trabalho. In A. R. Merlo, A. M. Mendes & R. D. Moraes (Orgs.). *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia*. Curitiba: Juruá.
- Pimentel, A. (2007). A teoria da aprendizagem experiencial como alicerce de estudos sobre desenvolvimento profissional. *Estudos de Psicologia*, 12(2), (159-168).
- Santos, B. S. (2007). Para além do pensamento abissal: das linhas globais a uma ecologia de saberes. *Novos estud.* 79, nov.
- Traesel, E. S. (2014). *O ser e o servir nas teias da (des)estabilidade: análise das vivências de servidores públicos de uma gerência regional do INSS diante dos novos modos de gestão*. Tese (Doutorado) Instituto de Psicologia Social e Institucional, UFRGS. Porto Alegre, RS.
- Traesel, E. S., & Merlo, A. R. C. (2011). Trabalho imaterial no contexto da enfermagem hospitalar: vivências coletivas dos trabalhadores na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. *Rev. bras. Saúde ocup.*, São Paulo, 36(123), (40-55).
- Zanelli, J. C., Bastos, A. V. B., & Rodrigues, A. C. A. (2014). Campo profissional do psicólogo em organizações e trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 549-582). Porto Alegre: Artmed.

Capítulo 7

Experiências em psicodinâmica do trabalho na amazônia: escuta do sofrimento no trabalho

Rosângela Dutra de Moraes

Vanderléia Dal Castel Schlindwein

Liliam Deisy Ghizoni

Paulo de Tarso Ribeiro de Oliveira

Socorro de Fátima Moraes Nina

Priscila Moreira Santana

Ana Carolina Secco de Andrade Mélou

Thaís Moura Monteiro

1 Introdução

A escuta do sofrimento e as práticas clínicas fundamentadas na Psicodinâmica do Trabalho (PdT) têm se expandido na Amazônia, especialmente a partir das universidades federais que possuem em seus programas de pós-graduação grupos de pesquisa e laboratórios que utilizam a fundamentação teórica dejouriana, a saber: no Amazonas, o Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho (LAPSIC) da Universidade Federal do Amazonas; que estabeleceu uma profícua parceria com o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST/AM). No Pará, o Grupo Trabalho e Saúde na Amazônia: subjetividade, instituições e políticas, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Pará. Em Rondônia, o Centro de Estudos e Pesquisas em Saúde Mental e Trabalho na Amazônia (CEPEST), vinculado ao Mestrado em

Psicologia da Universidade Federal de Rondônia. E no Tocantins, o Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação: Coletivo de Pesquisa e Extensão da Universidade Federal do Tocantins.

Tendo em comum a fundamentação teórica da Psicodinâmica do Trabalho, as práticas clínicas desenvolvidas por estes grupos apresentam grande diversidade, relativa às singularidades da estruturação de cada grupo, bem como às especificidades e desafios das diferentes situações de trabalho.

Os pesquisadores que se propõem a aplicar a Psicodinâmica do Trabalho encontram grandes desafios: o primeiro é relativo à aplicação do método prescrito por Dejours (2011), a Clínica do Trabalho e da Ação (do qual muitos aspectos não estão descritos, como as bases da interpretação clínica). Uma das grandes dificuldades diz respeito à demanda, que deve partir dos trabalhadores. Frequentemente o uso deste método não é viável nas práticas clínicas da Região Norte do Brasil, e se fazem adaptações, buscando preservar a essência da escuta clínica, recorrendo a diferentes técnicas, o que se constitui em um permanente desafio, com o risco de conduzir a impasses.

O objetivo deste capítulo é apresentar as práticas de escuta do sofrimento no trabalho, fundamentadas na teoria dejouriana e vivenciadas no LAPSIC/AM, no CEREST/AM, no grupo Trabalho e Saúde da UFPA, no CEPEST/RO e no grupo Trabalho e Emancipação/TO. Sobretudo analisar os avanços relacionados ao processo de intervenção, no que tange à saúde e discutir os desafios e impasses.

2 Experiências em clínica do trabalho no Lapsic da Universidade Federal do Amazonas – UFAM

Na UFAM, as pesquisas voltadas para a escuta do sofrimento, fundamentadas na Psicodinâmica do Trabalho, foram ampliadas a partir da formalização do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho (LAPSIC), em 2010. Atualmente, seu banco de dados

conta com trinta e cinco pesquisas concluídas, dentre as quais quinze utilizaram o método da Psicodinâmica do Trabalho, a Clínica do Trabalho e da Ação (Dejours, 2011), em que a escuta do sofrimento no trabalho é privilegiada a partir da circulação da fala nas sessões coletivas.

Para este capítulo optou-se por fazer o recorte de três pesquisas realizadas em Manaus, concluídas em 2017 e 2018, que utilizaram como referência a Clínica do Trabalho, que tem como instrumento a fala, em um espaço coletivo, e permite sinalizar os benefícios à saúde, potencializados pela intervenção. Estas pesquisas se inspiraram na proposta dejouriana e realizaram adaptações para atender às singularidades das situações de trabalho e de pesquisa, que serão sinalizadas. Em todas se realizou a pré-pesquisa, a pesquisa propriamente dita e a validação, com uso do memorial e diário de campo, com o registro da observação clínica. Todas as sessões foram gravadas.

A pesquisa de Vasconcelos (2017) investigou a situação do trabalho docente no instituto de computação de uma universidade pública, enfatizando o debate de normas e o dimensionamento do bem comum. Integrou sua tese de doutorado que foi defendida no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal Fluminense, sendo a pesquisa empírica realizada em Manaus. A autora é professora da Faculdade de Psicologia, sendo uma das fundadoras do LAPSIC. Esta tese recorreu ao referencial Psicodinâmica do Trabalho em interfaces com a ergonomia da atividade e a ergologia.

A proposta da pesquisa partiu da pesquisadora; durante a pré-pesquisa foram realizadas visitas e entrevistas individuais com os docentes, processo em que a demanda foi co-construída. A pesquisa propriamente dita foi realizada por meio de seis encontros coletivos, no local de trabalho (sala de seminários), com duração média de uma hora e meia, em que estiveram presentes de seis a 14 professores (Vasconcelos, 2017).

No início de cada encontro foi proposta uma questão, trazendo um tema relativo à situação de trabalho. Foram eles: excelência e cooperação; indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; autonomia universitária e financiamento privado; subjetividade, saúde e trabalho docente. Os dois últimos encontros foram destinados à devolução dos resultados preliminares e validação dos dados por parte dos participantes (Vasconcelos, 2017).

Os encontros aconteceram com intervalos de um a dois meses, sendo que a pesquisa de campo se estendeu por um ano. A pesquisa foi conduzida por Vasconcelos (2017), auxiliada por duas mestrandas do LAPSIC, contando com a interlocução com os coletivos de pesquisa do doutorado na UFF, incluindo o orientador da tese, e do coletivo do LAPSIC.

No sentido de compreender a forma como os valores e as escolhas coletivas afetam a vida e a saúde dos professores, Vasconcelos (2017) reconstitui a história deste instituto de computação, que surgiu com um número reduzido de professores, titulados apenas com a graduação, instalados em um pequeno prédio, sem banheiro próprio, sem equipamentos e instalações adequadas; e em duas décadas e meia (marcadas pela precarização da universidade pública) este instituto conseguiu triplicar o número de professores, investindo massivamente na sua capacitação/titulação: atualmente 97% são doutores. Além de dois cursos de graduação, este instituto conseguiu implantar um programa de pós-graduação de mestrado e doutorado avaliado com nota 5 pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). Com o aporte de verbas oriundas de parcerias com instituições particulares construiu dois prédios de dois pavimentos, com amplas instalações, equipamentos adequados e um corpo de auxiliares e técnicos compatível com as necessidades.

A trajetória deste instituto mostrou que estas conquistas foram possíveis a partir de escolhas coletivas: buscar financiamento privado para construir e equipar os prédios; e assumir sobrecarga de trabalho, com jornada de 60 a 80 horas

semanais, para que todos os professores fossem liberados para cursar mestrado e doutorado em outras cidades, em um tempo mínimo, sem a contratação de substitutos. Para tal, o coletivo de professores aceitou a sobrecarga temporária; porém, esta parece incorporada na cultura desta unidade acadêmica. Quando o grupo investiu na implantação e consolidação da pós-graduação, manteve a sobrecarga para alcançar uma pontuação elevada dentro dos critérios de avaliação da Capes, mesmo discordando do modelo de avaliação (Vasconcelos, 2017).

A intensificação exponencial da carga de trabalho é o principal agravante de sofrimento, relacionado a vivências de ansiedade, esgotamento físico e mental, culpa, ressentimento, frustração. Por outro lado, o engajamento coletivo conduziu a conquistas e realizações que permitem subverter o sofrimento em prazer. Destacam a autonomia, a cooperação, a identificação com o trabalho. O sentimento de pertencer a este coletivo marcado por conquistas e realizações, o que é associado pelo coletivo ao prazer no trabalho (Vasconcelos, 2017).

Quanto aos benefícios da escuta do sofrimento, proporcionada pelo espaço da clínica, Vasconcelos (2017) ressaltou que os professores passaram a compartilhar estratégias para colocar limites à sobrecarga. Destacaram: limitar a jornada de trabalho a 40 horas semanais; praticar atividade física; dedicar os finais de semana a família e lazer, desligando o celular e não acessando e-mails; escolher um local de moradia distante da Universidade. A partir da escuta se voltaram para o cuidado de si e do outro, tornando-se atentos e evitando os agravantes de sofrimento dos pares, se oferecendo para dividir tarefas, intensificando a cooperação e os laços de pertencimento e o reconhecimento do valor do trabalho.

Nos encontros os participantes também amadureceram as reflexões acerca da trajetória do instituto, marcada pelo sofrimento decorrente da sobrecarga, pela mobilização coletiva e pelas escolhas no modo de gestão da atividade docente. Avançaram nos

debates acerca das formas de lidar com a avaliação e o financiamento do ensino superior (Vasconcelos, 2017).

Um aspecto marcante da escuta foi a discussão acerca da relação entre saúde, sexualidade e gênero, provocada por Vasconcelos (2017), tendo como foco a desvantagem, para as mulheres, da divisão sexual do trabalho. As professoras (mesmo que casadas com professores do mesmo instituto) sofrem mais com a sobrecarga decorrente das tarefas relativas aos cuidados com os filhos. A opção por trabalhar “apenas” 40 horas semanais redundava em desvantagem quanto ao número de publicações e outras atividades docentes que exigem tempo fora da carga de trabalho e conduzem ao maior prestígio na carreira docente.

A segunda pesquisa foi desenvolvida na mesma instituição pública, por Paiva (2018), como parte de seu curso de mestrado em Psicologia, tendo como participantes um grupo de Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), integrantes do quadro efetivo da instituição, lotados em uma pró-reitoria. A demanda foi sinalizada pelo gestor, que procurou a Faculdade de Psicologia em busca de ajuda para lidar com as situações de estresse, sofrimento, problemas nas relações interpessoais. Foi realizada uma intervenção com os ocupantes de um cargo de comando, sendo posteriormente identificada a demanda por escuta do sofrimento por parte dos TAEs, que não ocupam cargos na hierarquia. Confirmada a demanda na pré-pesquisa, foi formado o grupo que teve inicialmente a adesão de dez participantes, que se reuniram semanalmente ou quinzenalmente, de acordo com sua disponibilidade, por cerca de uma hora, em uma sala de reuniões, no espaço de trabalho, para a realização das sessões de clínica. O processo foi encerrado após seis sessões; nas últimas, o número de participantes foi paulatinamente reduzindo, por causa da sobrecarga de trabalho; ressalta-se que houve uma greve dos servidores, que interferiu na dinâmica. Ao final do processo havia em média quatro participantes.

Os principais agravantes de sofrimento mencionados foram: o autoritarismo e a rigidez do gestor desta pró-reitoria; a

sobrecarga de trabalho; a falta de prescrição para a realização dos procedimentos; a falta de espaço interno para a fala; a desvalorizações dos TAEs frente aos docentes (Paiva, 2018).

A clínica do trabalho favoreceu o espaço da fala e a escuta acerca do sofrimento, especialmente marcante em relação à quebra das paredes, que aconteceu quando da mudança do espaço físico. Este foi um evento que marcou de forma muito negativa o grupo, visto que não houve consulta e preparação do grupo, segundo a fala deste: vivenciaram este processo como um ato de violência. A clínica possibilitou a elaboração e a busca de novas formas de lidar com a nova situação. Outro ganho do espaço da fala foi a possibilidade de conhecer – e reconhecer – o trabalho dos pares, pois, embora estejam fisicamente próximos, nem sempre conhecem o trabalho do outro. A partir da fala e da escuta, os laços de pertencimento ao coletivo de TAE se fortaleceu, favorecendo a cooperação. Eles referiram que houve melhora significativa no ambiente de trabalho: passaram a se mobilizar coletivamente para buscar alternativas para os problemas, buscar “brechas” (Paiva, 2018).

A outra prática clínica foi também desenvolvida em um espaço educativo, mas com características muito peculiares: um abrigo para crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social. Menezes (2018) realizou a clínica do trabalho com um grupo de cuidadores sociais de uma instituição de acolhimento da cidade de Manaus (AM). Esta pesquisa integrou seu curso de mestrado em Psicologia na UFAM. A demanda partiu da pesquisadora, que durante a pré-pesquisa ofereceu a possibilidade da escuta clínica. A proposta teve franca adesão da gestão e dos participantes. Desta forma, considera-se que a demanda foi co-construída.

O processo da clínica foi realizado em seis sessões coletivas, de aproximadamente uma hora e meia, com periodicidade semanal ou quinzenal, se estendendo por três meses. Inicialmente havia treze participantes, dos quais nove permaneceram até o final. Os encontros (assim nomeados pelos participantes) foram realizados em uma sala de aula, dentro de um período em que os cuidadores

estavam recebendo um curso de capacitação. No início dos encontros, a autora utilizava dinâmicas que direcionavam o grupo à discussão de um tema (o que é trabalho, real do trabalho, inventividade e cooperação, sentido do trabalho de cuidador).

As falas dos cuidadores indicaram que o sofrimento era agravado pelas condições precárias de trabalho. Explicaram que o abrigo está instalado em uma casa pequena, em que não há espaço para que as crianças possam praticar atividades físicas como correr, fazer esportes, ou qualquer atividade que demande espaço. Não existe nem mesmo uma sala para TV e jogos, como vídeo games. Para isto improvisam utilizando o corredor. Mas a falta de espaço para as atividades faz com que as crianças e adolescentes fiquem confinados aos quartos, dormindo durante o dia e sem sono durante a noite, ou aumenta o risco de que apliquem sua energia em gestos agressivos como chutar as portas, brigar entre si, agredir verbalmente (palavrões) os demais e também os cuidadores (Menezes, 2018).

Uma situação que torna mais difícil o trabalho dos cuidadores se refere ao fato de que o abrigo que é destinado a crianças vitimizadas (agressões físicas, violência sexual, abandono), está também recebendo menores em confronto com a lei, por falta de espaço para estes nos centros socioeducativos a eles destinados. Muitos destes adolescentes são dependentes químicos e se tornam muito agressivos em síndrome de abstinência; alguns têm um histórico de prática de violência que inclui homicídios. O nível de violência coloca em risco a vida dos outros adolescentes, nas brigas frequentes. Um cuidador contou uma situação em que um adolescente estava estrangulando o outro: ele interveio com uso de força para salvar o agredido. Em diversas situações os cuidadores recorrem à força para controlar os adolescentes; e recebem ameaças de morte. Neste ambiente as crianças do berçário acordam assustadas com os gritos, os ruídos de chutes nas portas e nas paredes; e imitam a agressividade, falando palavrões, gritando, reproduzindo a violência, desde o berçário (Menezes, 2018).

A autora destacou outras vivências relacionadas ao sofrimento no trabalho dos cuidadores: limites à autonomia dos cuidadores, pela insegurança e sentimento de impotência frente às demandas e complexidade do trabalho de cuidar de crianças e adolescente em situação de vulnerabilidade social, tendo em vista que não haviam recebido uma capacitação técnica referentes a este trabalho.

O espaço da fala e da escuta, privilegiado na clínica do trabalho, trouxe como benefício preliminar a possibilidade de falar, “desabafar”, trazendo para a discussão do grupo a possibilidade de desvelar as situações relacionadas ao sofrimento no trabalho. Este espaço se mostrou como um importante meio de trazer à discussão no coletivo diversos aspectos subjetivos relacionados ao trabalho de cuidar. Favoreceu a elaboração e perlaboração das vivências de abandono integrante da história de vida dos cuidadores, destacando a implicação subjetiva dos mesmos. E favoreceu a construção coletiva do sentido de cuidar. Os participantes destacaram a sua responsabilidade sobre a vida dos acolhidos, o cuidar como parte da sua identidade e a sua implicação afetiva neste trabalho. O processo clínico promoveu a mobilização do coletivo, favorecendo o reconhecimento entre os pares, o fortalecimento da cooperação, que traz um sentido de pertencimento ao coletivo. A fala do sofrimento foi situada como via para a emancipação, visto que para os cuidadores, trabalhar em situações tão precárias é resistir (Menezes, 2018).

As três práticas clínicas supramencionadas aconteceram em local de trabalho, com grupos homogêneos de trabalhadores, se caracterizando como Clínica da Cooperação (Mendes & Araújo, 2012). Os pesquisadores do LAPSIC também desenvolvem o que a autora denomina clínica da patologia, atuando no CEREST, em cooperação técnica. As atividades incluem atendimento a trabalhadores adoecidos e afastados do trabalho, que são realizados por integrantes do LAPSIC, e outras atividades que serão apresentadas a seguir.

3 Experiência em clínica do trabalho no Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador (EREST/AM)

A vigilância em saúde do trabalhador surge da interseção de dois campos de atuação da saúde pública: a vigilância em saúde e a saúde do trabalhador. A implantação da Vigilância em Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT) tem sido induzida pelas diretrizes da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), articulada com a Vigilância em Saúde do Sistema Único de Saúde (SUS). Tem os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CERESTs) como seus principais articuladores (Conciani & Pignati, 2015).

Nesse processo de intensas reflexões sobre o saber-fazer e a articulação da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT), foi se fortalecendo uma parceria entre os espaços da academia, saúde do trabalhador e pesquisa na formação de profissionais, recorrendo ao fundamento da Psicodinâmica do Trabalho, oferecendo aos trabalhadores que procuram este Centro espaços de escuta do sofrimento relacionado ao trabalho. Concomitantemente se fortalecem ações de notificação, possibilita-se subsidiar o olhar para o nexo causal, além de produzir lugares e categorias no quadro de prioridades para ações de vigilância na cidade de Manaus.

Respondendo assim à Política da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora que versa sobre a articulação estreita entre os serviços e instituições de pesquisa e universidades, na construção de saberes, voltadas à produção de respostas aos problemas e necessidades identificadas no cotidiano do trabalho, foi formalizada em 2014 uma articulação entre os campos de conhecimento CEREST/AM enquanto campo de prática e o Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho (LAPSIC/UFAM).

Na formalização da parceria foi realizado um termo de cooperação técnica entre as instituições, o que garantiu espaço da escuta clínica com trabalhadores, produzindo práticas significativas na construção de espaços de intervenções qualificadas às situações

da escuta quanto ao sofrimento, ao adoecimento, às patologias sociais e do desvelamento das banalizações de um mal-estar do trabalhador nas organizações, refletindo no cotidiano desses trabalhadores que recorrem ao CEREST/AM.

O espaço da clínica do trabalho no CEREST/AM vem se constituindo um processo de extrema importância para o trabalhador, entendendo que é necessário um parâmetro para o diagnóstico e o reconhecimento do sofrimento e/ou adoecimento mental no cotidiano do trabalho. Nessa sistemática é oferecido ao trabalhador o espaço da escuta clínica, no qual este tem a oportunidade de falar o que sente e o que pensa sobre o ambiente de trabalho; o vínculo de confiança favorece a fala do sofrimento.

A demanda parte dos trabalhadores, que procuram o CEREST em busca de acolhida, orientação e atendimento. Há atendimentos individuais, com foco no adoecimento relacionado ao trabalho, e também atendimentos em grupos, inspirados na clínica dejouriana, utilizando as categorias de análise da Psicodinâmica do Trabalho.

Nos atendimentos individuais o desafio é construir um enquadre coerente com a fundamentação teórica da Psicodinâmica do Trabalho, que também seja adequado à realidade do CEREST. Os atendimentos se caracterizam como psicoterapia breve com foco no sofrimento/adoecimento relacionado ao trabalho.

Esse importante espaço sinaliza que o reconhecimento do coletivo e a fala produz mobilização subjetiva e instrumentaliza os trabalhadores em tomadas de decisões. Dessa forma, a fala que circula nos encontros com os coletivos de trabalhadores, vem se tornando espaço de promoção de saúde, visto que as escutas clínicas estão sendo um instrumento efetivo para o sujeito fazer suas escolhas e mobilizar a inteligência em favor do bem comum e da saúde.

No estudo dos atendimentos realizados desde 2014, destacam-se grupos de trabalhadores que foram atendidos das diferentes categorias profissionais do setor público e privado e empresas mistas. Destacam-se entre esses os grupos de: rodoviários, professores de ensino fundamental, médio e universitário, trabalhadores da saúde,

trabalhadores do polo industrial de Manaus, vigilantes, agentes de ressocialização e socioeducadores.

O CEREST/AM conta com uma equipe formada por uma psicóloga do CEREST/AM, um psicólogo do CEREST/Regional, quatro acadêmicos de psicologia, um mestrando e uma doutoranda realizando pesquisa na área da Saúde do Trabalhador. Este grupo forma um coletivo de pesquisa e ação com o olhar voltado para os aspectos subjetivos e intersubjetivos do sofrimento e adoecimento mental relacionado ao trabalho, tendo o CEREST/AM o lugar de pensar o processo de trabalho, da escuta do trabalhador e planejar com suporte técnico intervenções em locais de trabalho, além de estabelecer neste Centro de Referência um *locus* para ações de pesquisa.

Em relação à demanda dos trabalhadores que procuram o CEREST/AM, identificou-se como principais agravos e riscos à Saúde do Trabalhador as novas patologias do trabalho, identificadas como aquelas provenientes de resultados da contínua resistência dos trabalhadores nos seus ambientes de trabalho. Registrou-se nos atendimentos que as formas de gestão e organização do trabalho estariam claramente relacionadas a alguns transtornos mentais e somáticos contemporâneos, que são classificados basicamente em quatro categorias de patologias: da sobrecarga, do assédio, pós-traumáticas, depressões e suicídio (Dejours, 2007).

Foram recorrentes nos atendimentos aspectos relacionados a um mosaico de sofrimento e/ou adoecimentos amalgamados nas vivências no trabalho de algumas categorias de profissionais. E com base na escuta clínica durante o processo individual e grupal, foi possível delinear na fala a circulação de temas que delimitaram alguns aspectos presentes nos processos de adoecimento relacionados ao trabalho. Destacaram-se os seguintes:

Nos trabalhadores de saúde e educação, os principais agravantes de sofrimento estavam relacionados à violência decorrente do seu cotidiano de trabalho. Manifestou-se a patologia do assédio, com queixas de agressão psicológica, intimidação e perseguição.

Na clínica do trabalho realizada com os coletivos de trabalhadores da saúde, constatou-se que a organização do trabalho na área da saúde prescreve normas, controle e disciplina com ritmos de trabalho penoso, sobrecargas nos turnos de trabalho, presença de prescrições que se encontram além da possibilidade de controle da equipe, como se a dinâmica da vida pudesse ser reduzida ao sincronismo de um relógio.

Nesses contextos, a estratégia vivenciada pelos espaços coletivos de fala vem possibilitando mudanças tanto no plano individual como no plano organizacional; a fala externaliza tanto a inteligência do saber-fazer quanto a emancipação do sujeito que trabalha naquelas instituições, na ação de reinventar os processos e relações de trabalho, com maior possibilidade de preservar a saúde mental.

As patologias pós-traumáticas foram identificadas principalmente nas categorias de trabalhadores rodoviários, segurança privada e sistema prisional. No caso dos rodoviários, a violência física e psicológica é decorrente de agressões ocorridas nos sucessivos assaltos sofridos em situação de trabalho. Assim, as formas de violência física, verbal e psicológica estabelecem quadros de queixas bem fundamentada pelos laudos e/ou pela escuta clínica, em alguns casos com o estabelecimento donexo causal entre violência no trabalho e adoecimento.

Também foram identificadas as patologias da depressão e casos de suicídio ligados à intolerância e à pressão no trabalho. Geralmente os trabalhadores falam das vivências de situações de violência psicológica intensa, chegando assim a situações exacerbadas de estresse. Desta forma as relações de trabalho se deterioram, esvaziando o sentido do trabalho, e promovendo um verdadeiro sentimento de solidão, desolação e abandono, situação constatada no acolhimento multiprofissional do CEREST.

Em diversas situações foi possível identificar na fala o fortalecimento da autonomia, que se foi adensando no decorrer dos encontros. Esse processo favoreceu a mobilização subjetiva e

contribuiu para a transformação do sofrimento em prazer. Neste sentido, notou-se que os participantes conseguiram preencher parcialmente a lacuna existente entre o prescrito e o real do trabalho, pois conseguiram repensar e realizar suas tarefas, apesar das dificuldades. Conclui-se que o sofrimento tem como destino principal a criação de estratégias de enfrentamento.

3.1 Pesquisas em psicodinâmica do trabalho na Universidade Federal do Pará: um campo em expansão

As pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho na Amazônia iniciaram em Belém do Pará, com o trabalho pioneiro de Oliveira (1988), com a dissertação intitulada “O sofrimento psíquico e o trabalho hospitalar: um estudo de caso realizado em um hospital público no Pará”, apresentada à Fundação Oswaldo Cruz/Escola Nacional de Saúde Pública/Centro de Estudos de Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana. Desta resultou o primeiro artigo referente a uma pesquisa fundamentada em psicodinâmica do trabalho na Amazônia, escrito em coautoria com Moreira (Oliveira & Moreira, 2006). Na referida pesquisa, foi analisado de que forma o sofrimento psíquico dos trabalhadores e trabalhadoras nas enfermarias de um hospital público é influenciado pela relação destes trabalhadores e trabalhadoras com os pacientes e com a organização do trabalho. Este estudo foi realizado em um hospital que atende pacientes acometidos de doenças infecciosas, endêmicas e epidêmicas, no estado do Pará, Brasil.

Partindo da pesquisa de Oliveira (1988), a Universidade Federal do Pará (UFPA), que comemorou 60 anos de sua fundação em 2017, vem se configurando como mais um importante espaço de estudo e discussão sobre saúde mental do trabalhador, pautando-se no referencial teórico-metodológico da psicodinâmica do trabalho. Neste sentido, na última década é possível identificar a expansão de produções sobre esta temática na UFPA, com a publicação de artigos científicos, dissertações e teses vinculadas aos seus programas de

pós-graduação, como: o Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP), Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e o Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos.

Moraes (2008) construiu a tese de tema “Prazer-sofrimento e saúde no trabalho com automação: estudo com operadores em empresas japonesas no polo industrial de Manaus”, para obter o título de doutora pelo Programa de Pós-Graduação e Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos (NAEA) da Universidade Federal do Pará (UFPA). Na pesquisa, foi analisada a organização do trabalho com automação e seus desdobramentos para a saúde dos(as) operadores(as) de máquina de inserção automática, tendo como base teórica a Psicodinâmica do Trabalho. Em suas conclusões constatou que o predomínio do sofrimento conduz ao uso exagerado das defesas e à manifestação de patologias sociais do trabalho, destacando-se a patologia da sobrecarga.

Nogueira (2011) também contribuiu para a ampliação das pesquisas com referencial na teoria dejouriana, com a confecção de sua tese de doutorado sobre o tema “O Sofrimento Negado: Trabalho, Saúde/Doença, Prazer e Sofrimento dos Trabalhadores do Alumínio do Pará-Brasil”, também pelo NAEA/UFPA. Dentre suas conclusões, aponta que o sofrimento, resultante da relação do trabalhador com a organização do trabalho patógena, é negado pela empresa, pelos profissionais de saúde e pelo Estado, provocando o surgimento de estratégias defensivas pelos trabalhadores.

Vieira (2011), em sua dissertação defendida no Programa de Pós-Graduação em Psicologia – PPGP da UFPA, realizou um estudo sobre o adoecimento de trabalhadores de enfermagem de um hospital, tendo a psicodinâmica do trabalho como seu aporte teórico.

No mesmo ano, Mendes (2011) apresentou ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, a pesquisa de dissertação intitulada “Saúde mental e trabalho na assistência social: vivências de sofrimento psíquico e estratégias de defesa dos(as)

servidores(as) públicos(as) municipais da FUNPAPA em Belém/PA”. Seu estudo teve por objetivo analisar as vivências de sofrimento psíquico dos servidores responsáveis pela execução dos serviços socioassistenciais da rede de Proteção Social da FUNPAPA, enfatizando as estratégias que desenvolvem para realizar o seu trabalho. Como resultado de suas investigações foram apontados aspectos relacionados às condições de trabalho e à organização do trabalho como responsáveis pelas vivências de sofrimento psíquico.

Alvarenga (2013) produziu a dissertação de título “A coragem de ser músico de orquestra sinfônica: uma análise baseada na psicodinâmica do trabalho”, analisando a fala dos músicos de uma Orquestra Sinfônica da Amazônia de uma cidade da Região Norte do Brasil. O autor concluiu neste estudo que a organização do trabalho destes músicos segue uma tradição secular e rígida, onde há pouco espaço para autonomia. Diante deste sofrer, “ser humilde” e, assim, abrir mão de seus modos de interpretar as obras, é uma das estratégias coletivas para lidar com o dia a dia do trabalho. O grande poder sublimatório de sua atividade artística o seu maior aliado para transformar o sofrimento em prazer.

No ano de 2014, Louzada realizou uma análise com base na Psicodinâmica do Trabalho entre profissionais da medicina legal. O estudo teve como objetivo analisar as vivências de prazer e sofrimento nas relações de trabalho dos servidores do quadro de um Instituto Médico Legal da Amazônia em uma cidade da Região Norte do Brasil e suas possíveis repercussões para a saúde mental deste trabalhador. A autora sinalizou a percepção dos profissionais em relação ao sofrimento, relacionado à precariedade das instalações, ao trato cotidianamente com a violência, aos riscos de contaminação, às relações hierárquicas, marcadas por conflitos entre as categorias funcionais, dentre outros. Nesse contexto, o reconhecimento e o prazer no trabalho decorrem da gratidão dos usuários e na percepção da atividade enquanto “missão”, a qual traria a compensação de contribuir para a realização da justiça dentro da sociedade.

Silva (2015), em sua dissertação de mestrado também pelo PPGP, analisou o processo de trabalho dos técnicos que atuam em um Centro de Referência e Assistência Social (CRAS) do Estado do Pará, apontando que elementos contribuíam para a saúde, prazer e/ou sofrimento psíquico no trabalho. O referencial teórico que norteou a pesquisa foi feito com base na Análise Institucional, Clínicas do Trabalho, especialmente na Psicodinâmica do Trabalho, buscando narrar de que forma os trabalhadores e trabalhadoras enfrentam situações que podem estar relacionadas ao seu sofrimento e de seus pares.

Brito, Oliveira, Oliveira e Pimentel (2017) publicaram um artigo em formato de estudo de caso, em que fazem uma reflexão sobre aspectos da organização do trabalho de um bombeiro militar, que suscitam vivências de sofrimento psíquico. A escuta clínica baseada na Psicodinâmica do Trabalho foi o suporte teórico usado para desvelar os sentidos do trabalho para o bombeiro militar. Vale destacar que este artigo faz parte de uma pesquisa mais ampla que o psicólogo José Mário Brito está desenvolvendo em seu doutorado pelo PPGP, na qual está se propondo analisar o sofrimento psíquico de bombeiros militares a partir do mapeamento dos riscos psicossociais relacionados à organização e condições de trabalho em quartéis do estado do Pará.

Mais recentemente, Mélo (2018) apresentou a pesquisa de mestrado intitulada “Eu acho graça pra não chorar: uma análise da psicodinâmica do trabalho de operadoras de caixa de supermercado”, do PPGP/UFPA. Nesta analisou a organização do trabalho de operadoras de caixa de supermercado e investigou a dinâmica prazer-sofrimento. Dentre as conclusões, apontou que a organização do trabalho das operadoras de caixa de supermercado é rígida e oferece poucas possibilidades de transformação do sofrimento em vivências de prazer, sendo este essencialmente vivenciado na relação com os pares. As dificuldades se referem à insatisfação no relacionamento com as chefias, pela falta de reconhecimento no trabalho, pela ocorrência de assédio sexual,

pelos constrangimentos e agressões sofridas na relação com os clientes e pela precariedade nas condições de trabalho. O sofrimento relacionado ao trabalho mobiliza a autoaceleração como mecanismo individual de defesa. Quanto às estratégias coletivas de defesa e resistência, o comportamento submisso, o apego à crença religiosa e o riso aparecem como formas para suportar as adversidades presentes no cotidiano de trabalho.

Nunes (2018) defendeu sua dissertação no PPGP/UFPA, intitulada: “Ouvindo o assédio moral: com a palavra, as psicólogas organizacionais”. Considerando que o psicólogo que atua nas organizações é o profissional capaz de contribuir intervindo nos possíveis casos e atuando na prevenção, a pesquisadora fez o seguinte questionamento: qual a dinâmica dos psicólogos que atuam nas organizações frente ao desafio de lidar com o assédio moral no contexto de trabalho? Diante disso, este estudo pretendeu analisar o sentido dado por estes psicólogos aos elementos que compõem e/ou caracterizam vivências de assédio moral no trabalho. O estudo revelou que algumas psicólogas apresentaram dificuldades na identificação de possíveis ocorrências, naturalizando o assédio. Preocupam-se com a depressão (dos assediados) no que tange aos prejuízos à produtividade. Sua atuação está voltada para a escuta e apoio emocional às vítimas. Destaca-se a dualidade na atuação profissional das psicólogas: embasar suas ações a partir da psicologia e/ou atuar nas estratégias corporativas de aumento do lucro e da produtividade.

Alvarenga (2018) desenvolveu tese que analisou a organização e as condições do trabalho de equipes de saúde da família da cidade de Belém do Pará. Investigou as estratégias que as equipes utilizaram para trabalhar diante das adversidades e lidar com o sofrimento. As condições de trabalho foram o ponto mais ressaltado pelos trabalhadores e trabalhadoras como o de maior penúria. Observou-se um padrão de contratação temporária que flexibiliza o trabalho, produzindo insegurança e docilização de trabalhadores e

trabalhadoras. As vivências de prazer apareceram a partir do cuidado com a população e do relacionamento entre os colegas de equipe. Ao mesmo tempo, a relação com os usuários e com os pares foi marcada por sofrimento relativo à dificuldade de compreensão da população sobre o modelo da Estratégia de Saúde da Família, além de limitações das condições de trabalho e conflitos na própria equipe. A relação com a gestão municipal trouxe muitas vivências de sofrimento e foi marcada por intensa vigilância, cobranças e ameaças. Como estratégias principais contra o sofrer, as equipes buscavam orientar os usuários sobre o seu trabalho, procuravam conforto na religião, tentavam seguir trabalhando sem pensar no que está acontecendo e evitavam se envolver emocionalmente de maneira exacerbada com usuários e membros da equipe.

Atualmente existem outros estudos em andamento. Estas produções indicam o movimento da UFPA em contribuir com a expansão e consolidação do campo saúde mental relacionada ao trabalho em nosso país.

4 Experiências em clínica do trabalho no CEPEST - Universidade Federal de Rondônia/UNIR

O Centro de Estudos e Pesquisas em Saúde Mental e Trabalho na Amazônia (CEPEST), em 2014, propôs a criação da Clínica do Trabalho (CT) na clínica-escola da Universidade Federal de Rondônia (UNIR). A proposta foi criar um espaço de escuta diferencial para as queixas relacionadas ao trabalho nos serviços de acolhimento no estágio curricular de Saúde do Trabalhador e Clínica do Trabalho, oferecido no nono e décimo período do curso de Psicologia.

O Serviço de Psicologia Aplicada (SPA), fundado no ano de 1993, objetiva oferecer atendimento gratuito a toda a comunidade, associando atividades de ensino, pesquisa e extensão. Esse serviço se consolidou como referência em acompanhamento psicológico nesta região, oferecendo atendimentos nas modalidades individuais e em grupo (Lima, Chagas, Marques, Vianna, Montes &

Moura, 2010). Além da procura espontânea, diversos pacientes recebem encaminhamento médico ou escolar, geralmente provenientes de instituições como os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) ou da rede pública de ensino. Com a inserção do estágio em CT, o serviço passou a integrar os encaminhamentos da equipe multiprofissional do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS).

A proposta da CT consiste em desenvolver habilidades dos futuros psicólogos para reconhecer, compreender e tratar as demandas de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. Os dispositivos utilizados têm como referência a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), como possibilidade para compreender como a subjetividade é mobilizada no trabalho e de seus efeitos benéficos ou nocivos para o funcionamento psíquico de cada paciente. Para Dejours (2017) a prática do psicoterapeuta deve ser instrumentalizada não somente a partir da aptidão ou talento à intuição do terapeuta, mas de seus conhecimentos teóricos, conceituais e, principalmente, da sensibilidade para escutar e tentar compreender o que diz e vivencia o paciente quando este contar suas experiências e constrangimentos vivenciados no trabalho. Quanto mais profunda a capacidade de investigação do terapeuta, mais chances tem o paciente de compreender uma parte da experiência vivida que, até então, estava ignorada e/ou bloqueada. Torna-se então possível elaborá-la, para superá-la na continuação do trabalho analítico.

Sendo assim, a proposta contribui para a escuta qualificada nos casos em que as queixas psicológicas estejam relacionadas ao trabalho. As experiências nestes serviços têm mostrado que basta perguntar como se sente no trabalho para que o trabalhador possa falar da sua atividade, desencadeando crises de choro e de ansiedade a partir da intervenção psicoterapêutica da PdT (Merlo, 2014; Merlo, Bottega & Perez, 2014; Oliveira, Silva, Lopes, Prado, Falcão & Schlindwein, 2014).

A seguir será apresentada uma caracterização dos acolhimentos realizados no SPA, seguida das principais queixas e fontes de conflito descritos pelos pacientes da clínica.

4.1 Caracterização dos pacientes atendidos no spa e o método utilizado na escuta clínica

No estudo dos atendimentos realizados nos últimos quatro anos no SPA, de 2014 a 2017 (Tabela 1), pela equipe da CT, revelou que foram atendidos sessenta e três pacientes. As principais características sociodemográficas dos pacientes encontram-se na tabela abaixo.

O serviço de psicologia neste período atendeu a diversas categorias profissionais do setor público e privado, contribuindo para o acompanhamento dos trabalhadores e trabalhadoras nos casos de sofrimento e/o adoecimento psíquico relacionados ao trabalho.

Tabela 1. Principais características sociodemográficas dos pacientes atendidos na Clínica do Trabalho (CT) no Serviço de Psicologia Aplicada (SPA) 2014-2017

Dados		Número (N 63)
Sexo	Masculino	10
	Feminino	53
Estado civil	Solteiro(a)	34
	Casado(a)	20
	Separado(a)	1
	Divorciado(a)	1
	União Estável	2
	Em branco	5
Faixa Etária	18 aos 30 anos	29
	31 aos 45 anos	17
	46 aos 60 anos	17

Escolaridade	Fundamental incompleto	3
	Fundamental completo	7
	Ensino Médio incompleto	7
	Ensino Médio completo	16
	Ensino Superior incompleto	15
	Ensino Superior completo	15
Ocupação	Estudante	13
	Do Lar	12
	Desempregado	5
	Autônomo	3
	Diarista	3
	Funcionário Público	3
	Agente Penitenciário	2
	Agente Administrativo	2
	Professor(a)	2
	Cabeleireira	2
	Enfermeira, Agente Funerário, Agente Administrativo Auxiliar de enfermagem, Auxiliar Operacional, Caixa, Contador, Doméstica, Escriturária, Gerente, Representantes de Vendas, Técnico de Informática, Vendedora, Arquiteta, Assistente Social e Operador	1

Fonte: Dados dos prontuários do Serviço de Psicologia Aplicada na UNIR (2018).

As queixas psicológicas (Figura 1) mais frequentes atendidas no SPA pelo estágio em Clínica do Trabalho foram o estresse, a insônia e a tristeza, bem como outros sentimentos, como medo, angústia, desânimo, baixa autoestima, isolamento, desmotivação, solidão, sentimento de culpa, pânico, irritabilidade, nervosismo, insegurança, vazio existencial, ideias suicidas e outros estados.

Figura 1. Queixas psicológicas identificadas nos acolhimentos e acompanhamento dos pacientes no Serviço de Psicologia Aplicada da UNIR/RO 2014 a 2017



Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

Sobre estas queixas é importante identificar que existem duas linhas interpretativas, a da psiquiatria e a da psicanálise. A psiquiatria, na maioria das vezes, trata estas queixas como doença e/ou sintomas, cujas causas são atribuídas a fatores biológicos, negligenciando-se a ideia de conflito, da importância do inconsciente, da singularidade e a subjetividade, e ainda as exigências do mundo do trabalho, tais como: os modos de produção, as pressões por eficiência, as ameaças veladas, o estímulo à competição, a corrosão da solidariedade e a sobrecarga de trabalho. Este quadro corrobora a ideia de Cambaúva e Silva Junior (2005), que afirmam que as exigências neoliberais do sistema econômico apresentam ideais quase inatingíveis e culpabilizam unicamente o sujeito por não atingir esses ideais, deixando-o em situação de desamparo.

Corroborando esta posição, Dejourns, Abdouchelli e Jayet (2010) esclarecem que a fadiga (física) e o sofrimento (psíquico) são resultado de uma sobrecarga seguidos de uma desorganização mental. A sobrecarga, segundo os autores, pode conduzir a um delírio, quando se trata de uma estrutura psicótica, a uma depressão, quando se trata de uma estrutura neurótica. Dejourns

(2004) afirma que o real do mundo se manifesta ao sujeito por meio de um efeito desagradável, ou seja, de um modo afetivo e no campo das relações sociais (Dejours, 2004, 2017).

Os conflitos que mais se evidenciam nos atendimentos clínicos (Figura 2) se relacionam às relações familiares, ao desemprego, às relações de trabalho, à adaptação ao trabalho, aos conflitos intrapsíquicos, ao assédio moral no trabalho, à insatisfação pessoal e profissional, ao não reconhecimento no trabalho, dentre outros. Na gênese do sofrimento encontram-se os conflitos na família, no trabalho e nas relações afetivas.

Figura 2. Fontes dos conflitos dos pacientes atendimentos na Clínica do Trabalho/CT no Serviço de Psicologia Aplicada da UNIR/RO – 2014 a 2017



Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

De acordo com Dejours (2017), a principal dificuldade da escuta clínica, no plano da investigação etiológica, está em conseguir fazer a distinção entre o que é oriundo do trabalho e o que tem origem na esfera privada, ou mesmo íntima, na etiologia de uma descompensação, embora essa distinção não seja pertinente na vida psíquica, pois ambas as dimensões se afetam e conflitam entre si. Ainda, os constrangimentos gerados pelas relações sociais e pela organização de trabalho podem entrar em conflito com as relações intersubjetivas dentro do âmbito familiar.

Esse conflito pode desempenhar um papel determinante nas descompensações.

A PdT utiliza como dispositivo clínico o método compreensivo. Dejours (2017) define sua abordagem como subjetivista, e destaca que no diagnóstico se deve atentar para a escuta relativa aos constrangimentos reais do trabalho, o que permitirá compreender as estratégias defensivas utilizadas pelos sujeitos para se manterem dentro da normalidade.

A técnica da escuta analítica pressupõe retomar recomendações freudianas sobre a técnica da Psicanálise no texto de Freud (1914/1969) “Recordar, Repetir e Elaborar”. Neste texto, Freud orienta o terapeuta a buscar, a partir das associações livres do paciente, o que ele deixava de recordar. A resistência deveria ser superada pelo trabalho da interpretação. Recomenda-se dar tempo ao paciente para conhecer melhor sua resistência com a qual deve se familiarizar, para elaborá-la e para superá-la, na continuação do processo.

Finalmente, todo este processo requer, de acordo com Dejours (2017), a elaboração da experiência do trabalho psicoterapêutico através do trabalho de análise do próprio terapeuta.

5 Experiências em clínica do trabalho no grupo trabalho e emancipação – Universidade Federal do Tocantins

A Clínica do Trabalho que vem acontecendo no Tocantins é permeada pelo aporte teórico da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2011), ao passo que o caminho metodológico tem seguido as adaptações propostas por Mendes e Araujo (2012) e Mendes (2014).

Vale destacar que é uma trajetória recente, pois como descrito em Moraes, Schindwein, Ghizoni, Pereira, Menezes e Nina (2017), trata-se de uma história que começou no doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações na Universidade

de Brasília, em 2010, tendo assim, recebido influência dos debates promovidos pelo Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho (LPCT/UnB)¹.

Da experiência no doutorado, Ghizoni (2013) construiu a seguinte tese: a escuta clínica do sofrimento no trabalho, por meio do uso dos dispositivos que constituem a Clínica Psicodinâmica da Cooperação (análise da demanda, elaboração e perlaboração, construção de laços afetivos, interpretação, formação do clínico e supervisão), permite mobilizar coletivamente os trabalhadores para se apropriarem do real do trabalho e da gestão coletiva da organização do trabalho associado.

Esta tese acabou reverberando na publicação da obra de Mendes (2014), orientadora da mesma. A autora redefiniu estes dispositivos, privilegiando a escuta clínica do sofrimento e reestruturando o método em três eixos, como dispõem Facas, Mendes, Freitas, Amaral e Duarte (2017): 1. *Os dispositivos para a escuta clínica*: análise da demanda, transferência e interpretação. 2. *A Formação do Clínico*: qualificação teórica, prática da escuta e processo de análise pessoal. 3. *A Supervisão Clínica*: Encontros semanais, sistematizados, após as sessões, onde se discute a sessão em si a partir do Diário de Campo e da Transcrição da Sessão. Configura-se assim uma transição entre o método sugerido por Mendes e Araujo (2012), aplicado por Ghizoni (2013) e redesenhado em Mendes (2014).

Seguindo uma espécie de linha do tempo o início das atividades na pós-graduação na Universidade Federal do Tocantins (UFT), logo após o doutorado, levaram à criação do Grupo de Pesquisa “Trabalho e Emancipação: Coletivo de Pesquisa e Extensão” no âmbito da UFT e devidamente registrado no CNPq em março de 2016.

¹ Este Laboratório desde novembro de 2017 é remodelado e passa a se estruturar em torno do Núcleo Trabalho, Psicanálise e Crítica Social que possui duas linhas: Psicopatologia Clínica do Trabalho e Trabalho Vivo.

Neste grupo de pesquisa, a linha Trabalho e Saúde se desdobra em três eixos: 1. Escuta Clínica de servidores públicos; 2. Riscos Psicossociais no Trabalho; 3. Trabalho Escravo Contemporâneo. Participam alunos do mestrado, da graduação e PIBIC. Vale destacar, como já mencionado em Moraes et al. (2017), que no Tocantins não existem programas de pós-graduação em Psicologia, sendo assim, a atuação se dá atualmente no mestrado de Comunicação e Sociedade (PPGCOM/UFT).

O eixo da Escuta Clínica de servidores públicos é fortalecido pelas demandas que vêm dos parceiros da área da saúde de outros órgãos federais e estaduais com sede em Palmas (TO). São eles: Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e o Centro Integrado de Reabilitação e Readaptação (CIRR) que atende Policiais e Bombeiros Militares. Estas parcerias originaram duas dissertações de mestrado, uma concluída (Cunha, 2017; Cunha & Ghizoni, 2018), e outra em andamento (Monteiro, 2017).

O Eixo de Estudos “Riscos Psicossociais no Trabalho” foi fortalecido por demandas trazidas pelos próprios estudantes do mestrado em Gestão de Políticas Públicas (Moraes et al., 2017) e também pelos estudantes da graduação em Administração. Utiliza-se o Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), criado e validado por Facas, Duarte, Mendes, Araujo (2015). Já foram concluídas 8 pesquisas envolvendo o mapeamento de servidores de uma empresa pública federal, de servidores municipais, de policiais e de bombeiros militares.

No Eixo “Trabalho Escravo Contemporâneo”, por sua vez, a demanda proveio de um coletivo da sociedade civil. No Tocantins existe a Comissão Estadual para Erradicação do Trabalho Escravo (COETRAE), implantada pelo governo do estado em 2007. Ela tem como objetivo incentivar a erradicação do trabalho escravo e a defesa dos direitos dos trabalhadores no Tocantins. Desta forma, em janeiro de 2016 recebeu-se o convite para representar a UFT nesta Comissão. E desde então o Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação tem tentado atender a demanda da COETRAE/TO,

que é difundir o tema entre estudantes universitários. Desta experiência já nasceram dois Trabalhos de Conclusão de Curso: um sobre trabalhadores urbanos, num contexto de neoescravidão (Brito, 2017), e outro sobre a trajetória de vida de um trabalhador resgatado de uma situação de escravidão rural no interior do Tocantins (Lima, 2018).

Neste Eixo “Trabalho Escravo Contemporâneo” vale destacar que houve, em 2017, um intercâmbio intergrupos de pesquisa para discutir o tema produzido pelos alunos e professores do Trabalho e Emancipação (UFT) e do ESCOPO (UFF). Reforça-se assim a interdisciplinaridade do tema e o desenvolvimento de atividades conjuntas, via pós doc da Líder do Trabalho e Emancipação no ESCOPO durante o ano de 2018.

Diante desta contextualização sobre as atividades do “Trabalho e Emancipação: Coletivo de Pesquisa e Extensão” apresenta-se o foco deste capítulo, que é analisar os avanços que as intervenções já alcançaram no que tange à saúde dos participantes, seguido dos desafios e impasses das experiências em Clínica do Trabalho no Tocantins.

Neste estudo se fez a opção de relatar a prática clínica realizada com um coletivo de servidores públicos federais, realizada no segundo semestre de 2017, visto que este é um material inédito.

5.1 Narrativas de um coletivo de servidores públicos: do assédio moral à mobilização subjetiva – a potência da fala

Os resultados aqui apresentados são fruto de uma experiência norteada pelo método proposto por Mendes (2014). A escuta clínica do trabalho reverberou narrativas sobre o trabalhar dos servidores públicos federais em suas múltiplas instâncias (prazer, sofrimento, violência no trabalho, etc.). O real do trabalho obteve destaque nas sessões.

A constituição do coletivo se deu a partir da parceria com o SIASS e autorização do superintendente da instituição pública federal. Após os trâmites burocráticos, realizou-se uma reunião-convite, em que todos os servidores da sede foram convidados a participar. Na ocasião, quatorze servidores públicos federais de Palmas (TO) voluntariaram-se para formar um espaço de discussão. O grupo foi constituído mediante a assinatura no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), disposição e desejo dos sujeitos em participar do estudo. Onze pessoas participaram do grupo, com algumas oscilações de frequência, por motivos diversos (sobrecarga de trabalho, cumprimento de prazos, férias, viagem a trabalho). Os encontros foram conduzidos por uma clínica-pesquisadora e uma estagiária. Contou-se com supervisão semanal da orientadora.

Os instrumentos utilizados na escuta clínica do coletivo de trabalhadores foram pautados na proposta metodológica de Mendes (2014), sendo que diversos autores já fizeram uso em suas escutas clínicas (Ghizoni & Mendes, 2014a; Ghizoni & Mendes, 2014b; Alves, 2014; Duarte, 2014).

A Análise Clínica do Trabalho (ACT) é uma técnica que propõe organizar os materiais levantados nas sessões, fundamentando-se no significado que os discursos possuem. As análises têm como foco o coletivo, abstendo-se das impressões individuais e dos aspectos pessoais que não possuem o trabalho como eixo temático (Mendes & Araujo, 2012).

Nas verbalizações, os conteúdos são analisados de forma articulada, visto que as contradições e os paradoxos presentes na linguagem são colocados em xeque com o intuito de aprofundar nas temáticas advindas do trabalhar. Essa técnica permite analisar também os objetos de discussão e ocultação do grupo. A ACT propõe três etapas: 1) Análise dos Dispositivos Clínicos (ADC); 2) Análise da Psicodinâmica do Trabalho (APDT) e 3) Análise da Mobilização do Coletivo de Trabalho (AMCT) (Mendes & Araujo, 2012; Ghizoni, Medeiros, Carvalho, Moraes, Santana, Magnus, Merlo & Mendes, 2014).

Neste estudo, o foco é somente na Etapa 2, que se estrutura a partir dos eixos de análise: eixo I: Organização do trabalho prescrito e o real do trabalho; eixo II: mobilização subjetiva e eixo III: sofrimento, defesas e patologias. Outros temas podem surgir na análise, a qual é fomentada pelas transcrições e registros das falas (Mendes & Araujo, 2012).

Os dados coletados são discutidos a partir dos dispositivos clínicos presentes no eixo I (análise da demanda, transferência e interpretação), os quais são analisados a partir dos seguintes instrumentos: *gravador, registro da sessão, diário de campo, memorial e quadro síntese da sessão*. Cabe destacar que estes instrumentos da pesquisa, sobretudo, o quadro síntese da sessão, tem permitido que a clínica-pesquisadora revise os conteúdos discutidos no grupo na fase de análise dos dados. Esses materiais, sem dúvida, têm sido um aporte estratégico que tem facilitado a organização dos conteúdos das sessões para a realização da análise clínica do trabalho.

Na sequência, tem-se a apresentação de um quadro com os temas principais que foram discutidos nas sessões. Objetiva-se situar o leitor sobre a trajetória e constituição do grupo por meio da síntese dos principais conteúdos levantados no decorrer das sessões.

Quadro 1. Principais temas discutidos nas sessões

SESSÕES	DATA	NO DE PARTICIPANTES	TEMAS PRINCIPAIS
1	05/09/2017	12	Rotinas de Trabalho Violências no trabalho (ameaças, assédios, isolamentos, agressões verbais). Mudanças na organização do trabalho Perfil do ex-gestor: gerencialista e agressivo.
2	12/09/2017	6	Medo da violência no trabalho voltar a ocorrer Perfil de um dos assessores da gestão anterior Organograma Prescrito Organograma Real

3	19/09/2017	7	Condições de Trabalho Trabalhadores do Interior Falta de recursos materiais Relacionamento Intersetorial
4	26/09/2017	6	Sofrimento no Trabalho Trabalhadores da Sede Trabalhadores do Interior Sobrecarga de trabalho Histórico da Gestão (Gestão Anterior, Gestão-Tampão, Gestão Atual)
5	03/10/2017	9	Organização do Trabalho Sobrecarga no Trabalho Divisão do Trabalho Conflito de Gerações
6	10/10/2017	7	Organização do Trabalho Sobrecarga no Trabalho Deliberações (marcar reunião com o gestor atual)
7	17/10/2017	7	E-mail para o Gestor Conteúdo do e-mail Técnicos X Analistas
8	23/10/2017	9	Atribuições dos Técnicos e Analistas. Leis Editais
9	31/10/2017	4	Atribuições dos Técnicos e Analistas.
10	07/11/2017	7	Conteúdo da reunião com o gestor Diferenças entre Técnicos e Analistas Novas Estratégias
11	14/11/2017	10	Trajetória Reflexão Avanços Ação Mobilização Subjetiva
12	21/11/2017	7	Retrospectiva Engajamento Cuidado Confraternização

Fonte: elaborado Grupo Trabalho e Emancipação (maio, 2018).

Diante o exposto, pode-se concluir que os participantes do grupo chegaram com um discurso pronto sobre o sofrimento vivenciado na organização e já repetido em outros espaços. Observou-se que a repetição foi necessária para que pudessem perlaborar o sofrimento e assim vivenciar o prazer em serem trabalhadores da instituição pública federal.

[...] Nós passamos por uns “maus bocados” na última gestão, situações que ninguém quer vivenciar novamente. E acho que várias das pessoas que aceitaram tá aqui conversando, pra aprender a ser melhor com a gente mesmo, com os nossos pares, nós erramos, ninguém erra sozinho. Sempre concordo que aonde for, qual a parte que me toca naquele processo. E nós queremos construir algo novo aí nesse processo também (Transcrição da 1ª Sessão, 5 set. 2017).

Percebeu-se um grupo que sofreu, mas que buscou a saúde por meio da ação. Observou-se um movimento no grupo para mudar a organização do trabalho naquilo que os afeta. Mesmo com o término das sessões, com a saída das clínicas pesquisadoras, continuam dispostos a discutir e avançar como um coletivo, confirmando assim, que houve mobilização subjetiva neste grupo e este foi o grande avanço neste processo de intervenção.

Destarte, os desafios e os impasses das experiências em Clínica do Trabalho no Tocantins estão ligados à formação de clínicos pesquisadores e ao atendimento às demandas locais. O fato de o curso de mestrado, que os alunos se vinculam, não ser em Psicologia, faz com que estas pesquisadoras tenham acúmulo de atividades, pois precisam atender às demandas da área da comunicação e fazer esta interface com a Psicologia, o que não tem sido tarefa fácil, exigindo destes sujeitos um empenho extra, via curso, oficinas, grupo de estudo, separados das aulas convencionais do PPGCOM/UFT.

Por fim, pontua-se que temos recebido no Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação mais demandas do que podemos atender, o que vislumbra um campo novo de atuação no estado.

6 Sistematização das experiências do LAPSIC/AM, CEREST/AM, trabalho e Saúde/PA, CEPEST/RO e trabalho e Emancipação/TO

Os estudos realizados pelo LAPSIC/AM, CEREST/AM, Trabalho e Saúde/PA, CEPEST/RO e Trabalho e Emancipação/TO demonstram que as pesquisas abrangem várias categorias de trabalho (Figura 3), desde trabalhadores do setor público (municipal e estadual) como de instituições privadas da região amazônica. As categorias profissionais mais investigadas são os trabalhadores da enfermagem, professores, bombeiros, servidores públicos. Também foram alcançados nas pesquisas: cuidadores sociais, operadores do polo industrial, trabalhadores do alumínio, músicos de uma orquestra sinfônica, operadores de caixa de supermercado, psicólogas organizacionais, estudantes, trabalhadoras do lar, desempregado(a), autônomo, diarista, cabeleireira, agente funerário, agente administrativo, auxiliar operacional, caixa, contador, doméstica, escriturária, gerente, representantes de vendas, técnico de informática, vendedora, arquiteta, assistente social, operador, e catadores de materiais recicláveis.

Figura 3. Categorias profissionais estudadas no LAPSIC/AM, CEREST/AM, Trabalho e Saúde/PA, CEPEST/RO e Trabalho e Emancipação/TO



Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

Quanto aos agravantes de sofrimento identificados nos estudos (Figura 4), os que mais se repetiram foram: ansiedade, estresse, insegurança, medo e assédio moral. Sinaliza-se que o trabalho – bem como a sua ausência – representam um risco à saúde mental e expõem o trabalhador a um desequilíbrio.

Figura 4. Agravos de sofrimento identificados nos estudos do LAPSIC/AM, CEREST/AM, Trabalho e Saúde/PA, CEPEST/RO e Trabalho e Emancipação/TO



Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

No que tange à exposição a situações geradoras de sofrimento (Figura 5), os estudos entre os grupos de pesquisa indicam que entre os trabalhadores estudados, os fatores que estavam na origem de suas vivências negativas no trabalho são: a organização do trabalho rígida, as relações de trabalho, o assédio moral no trabalho, as condições de trabalho, a falta de autonomia, a insatisfação pessoal e profissional, a precariedade das condições de trabalho, a sobrecarga de trabalho, a violência no trabalho e o não reconhecimento no trabalho.

Figura 5. Situação geradora de sofrimento identificados nos estudos do LAPSIC/AM, CEREST/AM, Trabalho e Saúde/PA, CEPEST/RO e Trabalho e Emancipação/TO



Fonte: Elaborado pelos autores (2019)

O agravamento do sofrimento relaciona-se à organização de trabalho marcada pela sobrecarga, implicando esgotamento (físico e mental) relacionado às vivências de ansiedade, culpa, ressentimento e frustração. A forma de atuação do gestor é mais um intensificador de sofrimento, tendo em vista o autoritarismo e a rigidez. Também foram mencionados conflitos com os pares e, ainda, sua falta de autonomia.

As patologias pós-traumáticas foram identificadas principalmente nas categorias de trabalhadores rodoviários, segurança privada e sistema prisional. Sinaliza-se que a violência física e psicológica, no caso dos rodoviários, é decorrente de agressões sofridas nos repetidos assaltos. Assim, as formas de violência física, verbal e psicológica estabelecem quadros de queixas bem fundamentadas pelos laudos e/ou pela escuta clínica, em alguns casos com o estabelecimento do nexa causal.

7 Considerações finais

Diante das experiências em Psicodinâmica do Trabalho na Amazônia aqui relatadas, observa-se um intenso trabalho de escuta

do sofrimento do trabalho de diversas categorias profissionais. É comum a fundamentação teórica da Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours, porém, como já pontuado em Moraes et al. (2017), há uma dificuldade em seguir o método original. Talvez as adaptações metodológicas sinalizem para o exercício da inteligência prática dos grupos face ao real do trabalho do pesquisador.

Questiona-se se o que está sendo feito se caracteriza como clínica do trabalho ou como clínica do trabalhador, pois sabe-se que a transformação da organização do trabalho, advinda da mobilização do coletivo de trabalhadores, é algo ainda distante da realidade amazônica, salvo o esforço do coletivo trabalhado por Monteiro (2018) e Ghizoni (2013), e alguns coletivos trabalhados no LAPSIC (Moraes et al., 2017), que puderam de fato identificar mudanças na organização do trabalho, alterando o prescrito diante da imposição do real.

Destarte, se percebe a crescente demanda por escuta individual relativa às questões subjetivas no trabalhar. E assim, os grupos de pesquisa aqui engajados vêm buscando alternativas coletivas de teoria e método que deem conta desta realidade. Talvez este seja o diferencial: é comum aos grupos partir das demandas do campo para se buscar aportes teóricos e metodológicos que ofereçam subsídios para o agir neste real amazônico.

Comparando elementos da trajetória dos grupos, percebe-se que o início dos estudos em Psicodinâmica do Trabalho no estado do Pará tem semelhança com o que ocorreu no Tocantins, pois inicialmente os estudos em PdT estavam vinculados a programas de pós-graduação de outras áreas, que não da Psicologia, tais como o doutorado interdisciplinar no qual a criadora do LAPSIC obteve a sua titulação. Ressalta-se assim o caráter interdisciplinar do tema prazer-sofrimento no trabalho, permeado pelo referencial teórico da PdT.

Dentre os desafios destaca-se a necessidade de ampliar as discussões em torno do mundo do trabalho na relação entre saúde, sexualidade e gênero. Os debates de gênero têm sido tangenciais

nas pesquisas. Este tema precisa ser mais explorado na agenda de pesquisas nesta região, dada sua relevância social.

Dentre as singularidades, observando as práticas relatadas pelos grupos, o que inclui o tempo de duração da clínica e a influência de outras abordagens clínicas do trabalho, como a ergologia e ergonomia, em que a proposição de temas para discussão figura como uma adaptação.

Nas diferentes práticas clínicas foi oferecido aos trabalhadores o espaço da escuta, que proporciona a possibilidade de se falar o que sente e o que pensa do ambiente de trabalho; esse espaço é muito importante. A partir o vínculo de confiança, os sujeitos falam abertamente do sofrimento vivenciado, bem como das estratégias de enfrentamento do mesmo. Sinalizam a importância do reconhecimento e da fala para a mobilização subjetiva, que instrumentaliza os trabalhadores em tomadas de decisões em prol da manutenção da saúde.

Outro avanço a ser destacado: apesar das grandes distâncias geográficas, os grupos de pesquisa têm interagido entre si e também com outras regiões do Brasil, o que fortalece o pensar sobre o fazer e, assim, diminui a sensação de solidão que os clínicos do trabalho por ora vivenciam. Pois dentro de cada estado (Amazonas, Pará, Rondônia e Tocantins) há somente estes grupos que atuam com clínica do trabalho na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, dialogando com outros saberes.

O espaço de discussão traz como ganho a possibilidade de que os problemas sejam falados e compreendidos, desvelando-se dores singulares; entende-se que a possibilidade da escuta e o espaço conquistado é essencialmente político. Este possibilita a busca de intervenções e negociações relativas a mudanças no processo de trabalho, quer seja em sua base tecnológica ou na organização do trabalho, o que, virtualmente, poderá reduzir o risco de acidentes e adoecimento relacionado ao trabalho (Machado, 1997).

Destaca-se, também, a viabilização de processos emancipatórios, ao buscar estratégias para o pensar, falar,

transformar e transformar-se. No CEREST, na maioria dos casos, os trabalhadores chegam “móidos” como se tivessem passado por “máquinas de moer gente”, e ao serem acolhidos, ouvidos, atendidos em notificações (algumas vezes a escuta possibilita visitas técnicas e ações de vigilância no local de trabalho) conseguem se reposicionar. A escuta do sofrimento vem contribuindo para dar visibilidade do sofrimento e adoecimento mental relacionados ao trabalho, corroborando como via que mobiliza os sujeitos em seus diferentes papéis e diferentes setores do cuidar. O reconhecimento do sofrimento em muitos casos, subverteu-se em mobilização para tomadas de decisões, dotando de sentido as situações de trabalho e criando vias para a manutenção de saúde mental.

O fortalecimento do espaço de discussão da dimensão subjetiva do trabalhar, na academia, tem um papel fundamental na estruturação de estudos que possam colaborar com a ampliação deste debate, a fim de oferecer subsídio teórico à formulação de uma postura crítica e aos desdobramentos de ações efetivas no mundo do trabalho.

Referências

- Alvarenga, E. C. (2013). *A coragem de Ser Músico de Orquestra Sinfônica: Uma Análise Baseada na Psicodinâmica do Trabalho*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Pará, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Belém, PA, Brasil.
- Alvarenga, E. C. (2018). *A corda bamba do trabalhar das equipes de saúde da família de Belém*. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Pará, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Belém, PA, Brasil.
- Alves, J. J. (2014). *Mobilização Subjetiva para o Prazer-Sofrimento no Trabalho dos Taquígrafos Parlamentares: Uma Prática em Clínica Psicodinâmica da Cooperação*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Brasília, DF, Brasil.

- Brito, J. M., Oliveira, K., Oliveira, P. T., & Pimentel, A. (2017). A Clínica do Trabalho e o Desvelamento do Traumático no Trabalho Bombeiros Militar: fragmentos de um caso clínico. *Revista Nufen: Phenom. Interd.* Belém, 9(1), (148-163).
- Brito, S. F. (2017). *Trabalho escravo urbano: a presença da neoescravidão na sociedade contemporânea*. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal do Tocantins, Curso de Administração, Palmas, TO, Brasil.
- Cambaúva, L. G., & Silva Junior, M. C. (2005). Depressão e neoliberalismo: constituição da saúde mental na atualidade. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 25(4), (526-535).
- Conciani, M. E., & Pignatti, M. G. (2015). Concepções e práticas de vigilância em saúde mental relacionada ao trabalho. *Rev Esp para Saúde*, 16(2), (45-55).
- Cunha, A. M. S. (2017). *Narrativas do sofrimento do trabalho de um policial militar afastado*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Tocantins, Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Sociedade, Palmas, Tocantins, TO, Brasil.
- Cunha, A. M. S., & Ghizoni, L. D. (2018). Narrativas do sofrimento do trabalho de um policial militar afastado. *Comunicação & Inovação*, São Caetano do Sul, SP, 19(39).
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, São Paulo, 14(3), (27-34).
- Dejours, C. (2007). A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M. Mendes, S. C. Cruz Lima & E. Facas (Orgs.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. (pp. 299-311). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011). A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznelwa (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 125-150). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília, DF: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do Trabalho: casos clínicos*. Porto Alegre: Dulinense.

- Dejous, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (2010). *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Duarte, F. C. (2014). *Dispositivos para a escuta clínica do sofrimento no trabalho: Entre a clínica da cooperação e das patologias*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Brasília, DF, Brasil.
- Facas, E. P., Duarte, F. S., Mendes, A. M., & Araujo, L. K. R. (2015). Sofrimento Ético e (in)dignidade no trabalho bancário: análise clínica e dos riscos psicossociais. In J. K. Monteiro, F. O. Vieira & A. M. Mendes (Orgs.). *Trabalho & prazer: teoria, pesquisa e práticas* (pp. 233-255). Curitiba: Juruá.
- Facas, E. P., Mendes A. M., Freitas, L. G. de, Amaral, G. A., & Duarte, F. S. (2017). A Psicodinâmica do Trabalho na região Centro-Oeste do Brasil. In J. K. Monteiro, R. D. Moraes, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: práticas, avanços e desafios* (pp. 15-36). Curitiba: Juruá.
- Freud, S. (1914/1969). Recordar, repetir e elaborar (Novas recomendações sobre a técnica da Psicanálise II). In S. Freud, *Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud, 12* (pp. 193-203). Rio de Janeiro: Imago.
- Ghizoni, L. D. (2013). *Clínica Psicodinâmica da Cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas - TO (ASCAMPA)*. (Tese de Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Ghizoni, L. D., & Mendes, A. M. (2014a) Dispositivos para uma escuta clínica do sofrimento no trabalho dos catadores de materiais recicláveis. *Contextos Clínicos*, 7(1), (15-26).
- Ghizoni, L. D., & Mendes, A. M. (2014b) Mobilização de um coletivo de catadores: prática em Clínica Psicodinâmica da Cooperação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, Brasil, 17(2), (206-223).

- Ghizoni, L. D., Medeiros, S. N., Carvalho, G. M., Moraes, R. D., Santana, P. M., Magnus, C. N., Merlo, A. R. C., & Mendes, A. M. (2014). Clínica psicodinâmica do trabalho: a prática em diversos contextos de trabalho. *Desafios: Revista Interdisciplinar da Universidade Federal do Tocantins*, 1(1), (74-92).
- Lima, K. S. (2018). *De escravizado à resgatado: o caso de um trabalhador rural*. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal do Tocantins, Curso de Administração, Palmas, Tocantins, TO, Brasil.
- Lima, V. A. A., Chagas, D. S. A., Marques, F. L. L., Vianna, J. J. B., Montes, M. C. M., Moura, M. M. C., & Silva, A. A. M. (2010). Clínica-Escola: um olhar da Psicologia Institucional sobre o Serviço de Psicologia Aplicada da UNIR. *Mnemosine*, 6(2), (144-163).
- Louzada, R. S. M. L. (2014). *“Eu tenho medo é dos vivos”*: análise Psicodinâmica do Trabalho entre profissionais da Medicina Legal. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Pará, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Belém, PA, Brasil.
- Machado, J. M. H. (1997). Processo de vigilância em saúde do trabalhador. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 13(Supl. 2), (33-45).
- Mélou, A. C. S. de A. (2018). *“Eu acho graça pra não chorar”*: uma análise da psicodinâmica do trabalho de operadoras de caixa de supermercado. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Pará, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Belém, PA, Brasil.
- Mendes, A. B. (2011). *Saúde mental e trabalho na assistência social: vivências de sofrimento psíquico e estratégias de defesa dos(as) Servidores(as) Públicos(as) Municipais da FUNPAPA em Belém/PA*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Pará, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Belém, PA, Brasil.
- Mendes, A. M. (2014). Escuta Analítica do Sofrimento e o saber-fazer do clínico no trabalho. In A. M. Mendes, R. D. Moraes & Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Trabalho & Sofrimento: práticas clínicas e políticas* (pp. 65-80). Curitiba: Juruá.

- Mendes, A. M., & Araujo, L. K. R. (2012). *Clínica da psicodinâmica do Trabalho: O Sujeito em Ação*. Curitiba: Juruá.
- Menezes, T. (2018). *Vivências subjetivas no trabalho de cuidadores sociais em Manaus-AM*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Amazonas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Manaus, AM, Brasil.
- Merlo, A. R. C. (2014). Sofrimento psíquico e atenção à saúde mental. In A. R. C. Merlo, C. G. Bottega & K. V. Perez (Orgs.). *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho* (pp. 12-29). Porto Alegre, RS: Evangraf.
- Merlo, A. R. C., Bottega, C. G., & Perez, K. V. (2014). *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho*. Porto Alegre: Evangraf.
- Monteiro, T. M. (2017). *O processo de fala-escuta com servidores de uma instituição pública federal em Palmas-TO*. Projeto de Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Tocantins, Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Sociedade, Palmas, Tocantins, TO, Brasil.
- Moraes, R. D. (2008). *Prazer-sofrimento e saúde no trabalho com automação: estudo com operadores em empresas japonesas no polo industrial de Manaus*. Tese de Doutorado em Ciências, Menção Sociodesenvolvimento Ambiental, Universidade Federal do Pará, Programa de Pós-Graduação e Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido, Belém, PA, Brasil.
- Moraes, R. D. de, Schindwein, V. de L. D. C., Ghizoni, L. D., Pereira, A. P., Menezes, T., & Nina, S. F. M. (2017). Expansão da psicodinâmica do trabalho no norte do Brasil. In J. K. Monteiro, R. D., Moraes, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: práticas, avanços e desafios* (pp. 77-108). Curitiba: Juruá.
- Nogueira, L. S. M. (2011). *O Sofrimento Negado: Trabalho, Saúde/Doença, Prazer e Sofrimento dos Trabalhadores do Alumínio do Pará-Brasil*. Tese de Doutorado em Ciências, Desenvolvimento Socioambiental, Universidade Federal do Pará, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, Belém, PA, Brasil.

- Nunes, N. S. (2018). *Ouvindo sobre assédio moral: com a palavra, as psicólogas organizacionais*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Pará, Programa de Psicologia, Belém, PA, Brasil.
- Oliveira, D. L. S, Silva, A. L., Lopes, F. R., Prado, F. B, Falcão, M. E. J., & Schlindwein, V. L. D. C. (2014). Clínica do trabalho: relato de experiência em uma clínica-escola de Porto Velho, RO. *Anais do IV Congresso Brasileiro Psicologia: Ciência e Profissão - Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira*, São Paulo, SP.
- Oliveira, P. T. R., & Moreira, A. C. G. (2006). Sofrimento psíquico e trabalho hospitalar. *Pulsional: revista de psicanálise*, 19(185), (52-65).
- Oliveira, P. T. R. (1998). *O sofrimento psíquico e o trabalho hospitalar: um estudo de caso em um hospital no Pará*. Dissertação de Mestrado em Ciências, Área de Saúde Pública, Subárea de Saúde do Trabalhador, Fundação Oswaldo Cruz/Escola Nacional de Saúde Pública/Centro de Estudos de Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Paiva, A. P. (2018). *Subjetividade e trabalho de técnicos administrativos em uma instituição pública de ensino superior*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Amazonas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Manaus, AM, Brasil.
- Silva, C. F. (2015). *Saúde, Prazer e Sofrimento Psíquico: Uma Análise do Trabalho dos Técnicos de um Centro de Referência de Assistência Social no Pará*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Pará, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Belém, PA, Brasil.
- Vasconcelos, A. C. L. (2017). *Situação de trabalho docente do Instituto de Computação de uma universidade pública federal: debate de norma e dimensionamento de valores do bem comum*. Tese de Doutorado, Universidade Federal Fluminense, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Niterói, RJ, Brasil.
- Vieira, J. R. (2011). *Cuidar adoecendo: o que fazer quando não posso mais usar todo o meu potencial de cuidar?*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Pará, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Belém, PA, Brasil.

Capítulo 8

Um caso em psicopatologia clínica do trabalho: a transferência em análise

Ana Magnólia Mendes

Katsumi Takaki

Soraya Rodrigues Martins

Grasiele Alves Amaral

Emilio Peres Facas

O capítulo tem por objetivo apresentar um caso de atendimento individual de um trabalhador em adoecimento pelo trabalho realizado no Centro de Atendimento e Estudos Psicológicos da Universidade de Brasília (CAEP/UnB) no *Projeto Psicopatologia Clínica do Trabalho*, tendo como eixo principal de análise a transferência.

Parte-se do pressuposto de que o trabalho com e na transferência é um dispositivo potente para escuta clínica ao mobilizar a perlaboração sobre os destinos do sofrimento no atendimento clínico. A transferência é um afeto que interliga os sujeitos, é o caminho que oferece novos destinos ao sofrimento, sobretudo político, ao deslocar os sujeitos das suas posições subjetivas a partir da apropriação da patogenia da organização do trabalho que o fez adoecer. É um laço que se estabelece de modo intraduzível, incompleto e sem fim, na falta e na ética do desejo. Uma relação de encontro de “alma e sorrisos” nos caminhos dos afetos. É um caminho de descobertas entre sujeitos. Um sujeito composto por várias camadas que vão se revelando ao longo da escuta clínica. A transferência como essa relação de camadas

sobrepostas, é uma tarefa interminável, porque as categorias que definem os sujeitos em relação são infinitas.

Assim, o capítulo aborda a análise de um caso clínico com base na discussão conceitual da transferência na psicanálise e da sua potência como dispositivo da escuta em psicopatologia clínica do trabalho.

A Transferência na Psicanálise

O referencial usado tem fundamento nos escritos de Freud, que iniciou essa discussão nos ensaios sobre histeria, de modo particular nos remeteremos aos artigos sobre a técnica e outros trabalhos, destaque para o texto *Observações sobre o amor transferencial* (Novas recomendações sobre a técnica em psicanálise), de 1914-1915. Estudos de Lacan, Seminário 8, também serão referências para nosso eixo teórico de análise. Ainda serão considerados fundamentos, as anotações do *Seminário savoir-faire and the frame of the cure*, de Mieli (2014).

De acordo com Laplanche e Pontalis (1992, p. 668), a transferência “designa em psicanálise o processo pelo qual os desejos inconscientes se atualizam sobre determinados objetos no quadro de um certo tipo de relação estabelecida com eles, e eminentemente, no quadro da relação analítica”. Para a Psicanálise, o passado não é aquilo que passou, mas atualiza-se hoje, no presente, e se manifesta no fenômeno da transferência. O passado não coincide com aquilo que já passou, o que o passado promove é uma atualização do sujeito hoje.

O fenômeno da transferência foi descrito por Freud como uma tendência, ou determinação psíquica inconsciente, a “viver” e atuar, ao invés de recordar. A transferência pode ser compreendida como dispositivo para evitar o sofrimento e o contato com as experiências passadas de maior conflito. Entretanto, ela é também percebida por Freud como forte resistência à análise, podendo converter-se em poderosa ferramenta do trabalho analítico. “Não

obstante, seu manuseio continua sendo o mais difícil, bem como a parte mais importante da técnica de análise” (Freud, 1969, p. 57).

Partindo dos pressupostos descritos pela Psicanálise, a relação entre o paciente e o clínico não escapa à transferência em razão do próprio princípio que rege o fenômeno transferencial. A proposta da Psicopatologia Clínica do Trabalho opera a partir da sustentação do paciente enquanto sujeito do tratamento, entendendo que não há tratamento possível sem o vínculo paciente-analista, sem que se instaure a transferência. Durante a sessão, o paciente ao falar, no nível mais imediato, sobre uma série de *dados de realidade*, tais como relatos sobre a família, sobre o trabalho, ao falar de *lá e agora*, do *lá no passado*, o paciente está também falando dele e do *aqui e agora*. Como afirma Mezan (1996, p. 102), “estas associações são representações adequadas ao jogo dos afetos mobilizados pela sessão, e por este motivo são elas as que surgem na consciência, de preferência a quaisquer outras, que seriam as escolhidas se as condições fossem diferentes”. Ao falar do trabalho, da família ou de outros acontecimentos, o paciente está criando um cenário para o drama que começa a se desenrolar no *aqui e agora no setting* terapêutico.

O clínico deve aprender a captar as diversas manifestações da transferência, tanto nos aspectos positivos quanto negativos, podendo ou não recorrer a uma interpretação transferencial. O significado inconsciente pode ser captado no “aqui e agora” no *setting* terapêutico, no *lá e agora*, nas relações do paciente na vida presente fora do *setting terapêutico*, como uma ponte para a compreensão do *lá e então*. Envolve poder compreender o que o paciente diz como a ponta de um *iceberg*, cuja parte submersa está formada pelo jogo de forças e contra-forças descrito pela metapsicologia (Mezan, 1996).

Na clínica a transferência exerce papel fundamental no processo de resignificação do sofrimento no trabalho. Uma demanda é formulada para o clínico em relação ao que o sujeito supõe que aquele quer interpretar. A partir dessa suposição,

produz elaborações que permitem reconstruir sua história com o trabalho e o adoecimento. É uma comunicação entre inconscientes, uma demanda está em jogo, articulada a partir dos sintomas que se constituem na relação entre necessidade, desejo e exigência.

A transferência cria as possibilidades e condições para realização do desejo frente ao real, no caso a organização do trabalho, caminho nem sempre possível, exigindo uma aceitação e ressignificação da castração. Conforme Mieli (2014), duas forças operam na dinâmica da transferência: repressão e regressão, que implica manter o prazer no mesmo objeto, regredir ao objeto primário, resistir e persistir, que é a repetição. Sintomas desaparecem pelo efeito da transferência, que cria condições para transformação da libido do paciente, alterando a modalidade de gozo. Segundo a autora, a questão da transferência é do clínico, é como ele age e responde à demanda, que é formulada com base no apego aos sintomas e no lugar do suposto saber, dialética do conhecer não conhecer, que mobiliza o desejo e seus destinos. A ressignificação do sofrimento no trabalho prescinde dessa relação transferencial, que opera quando a escuta é inequívoca.

A transferência é uma experiência de si com o outro (Mendes 2018), é da ordem do inominável e intraduzível, é o real do trabalho clínico, um lugar do vazio, do inesperado, de produção de saber e de sentidos, mobilizado pelo inconsciente no saber-fazer. Na transferência algo emerge diferente do que se pensava, a surpresa. O inconsciente do clínico mobiliza o inconsciente do paciente, permitindo a transformação das experiências e o deslocamento das posições subjetivas.

Vale destacar o caráter da materialidade do mundo do trabalho para os sujeitos que formulam a demanda para o clínico. São inúmeros os traumas e ação de crueldade praticada nas organizações. A transferência é um caminho potente para simbolizar o real do trabalho, sendo a demanda do trabalhador, muitas vezes um apelo pela sua sobrevivência, requerendo uma escuta mobilizadora de fala e elaboração que permita produzir

significados e trabalhar com eles, significados que são reais e não fantasias.

A transferência para expressa sintomas, supõe que alguém vai resolver seu problema, é um apaixonamento por esse alguém que supostamente sabe o que você não sabe. A transferência acontece em qualquer relação humana em diferentes contextos. Na clínica, especialmente, na clínica psicanalítica, ela assume um status de instrumento, meio, uso que será feito para o processo de elaboração psíquica do paciente.

Para psicanálise, a transferência é uma relação, organiza e possibilita novas produções para a repetição e é uma resistência do inconsciente às novas produções psíquicas, que a relação com o outro pode mobilizar, implicando um desapego dos sintomas e um outro *savoir-faire* sobre si mesmo.

Esse *savoir-faire* diz respeito às formas que o sujeito encontra de lidar com as frustrações, de não se manter na identificação com o ideal, confrontar a castração ao descobrir que não se dá resposta ao que é irrespondível, ao reconstruir uma nova versão da sua história com o trabalho. A repetição e o amor como elementos centrais da transferência é a chance de encontrar o lugar do desejo, que não pode ser achado, requerendo uma simbolização interminável de um real que escapa e do inconsciente como um *savoir-faire*, que é entender os significados e dar novos sentidos a experiências, sempre repetições.

A Potência da Transferência na Escuta Clínica

São muitos os estudos sobre a escuta clínica no trabalho que não abordam a transferência desta forma como propomos. Dentre esses estudos, destaca-se: Mendes (2012); Mendes, Moraes e Mello (2014); Merlo, Mendes e Moraes (2013); Monteiro, Vieira e Mendes (2015); Périlleux e Mendes (2015); Duarte e Mendes (2013, 2015); Oliveira e Mendes (2014); Ghizoni e Mendes (2014a,b); Mendes e Vieira (2014); Freitas, Augusto e Mendes (2014); Facas, Mendes,

Anjos e Santos (2013); Medeiros e Mendes (2013); Ramos e Mendes (2013); Santos Júnior, Lima, Facas e Mendes (2012); Martins e Mendes (2012) e Alves e Mendes (2012).

O artigo em que esta questão aparece de modo mais direto é em Mendes (2014). Para autora, a transferência instaura o afeto na fala. Junto ao sujeito, o clínico tenta nomear o afeto, no caso o sofrimento no trabalho, sendo nesse processo que o sujeito se sente reconhecido e encontra, na fala, um lugar para reconhecer a sua identidade.

Ainda segundo a autora, o importante é que o sujeito que se manifesta não é só o ator principal de um drama que busca esclarecimento, mas também o porta-voz de uma situação, que deve ser acolhida e discutida, que pode oferecer ao trabalhador possibilidades diversificadas de recompor uma corporeidade existencial, de sair dos seus impasses repetitivos e, de alguma forma, se re-singularizar. Assim, cria-se um dispositivo para mudar a posição subjetiva e, como consequência, apontar caminhos políticos para o sofrimento no trabalho. Nesse contexto, a apresentação do caso é um ponto de partida para iniciar uma discussão sobre a potência política da clínica, que espera-se avance com os futuros estudos na abordagem da Psicopatologia Clínica do Trabalho como proposta por Mendes (2018).

O caso apresentado foi atendido no CAEP em 2015, durante seis meses por meio de vinte sessões clínicas. O atendimento é conduzido por uma estagiária como atividade do estágio supervisionado em Psicologia do Trabalho do Curso de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB). Fundamenta-se nos eixos propostos por Mendes (2014): dispositivos da escuta clínica, supervisão e formação do clínico. Os ‘dispositivos da escuta’ são a análise da demanda, transferência e interpretação.

A demanda deve ser aprofundada e ter início a discussão das dimensões que a envolvem como a necessidade, a queixa, o sintoma e o desejo. Estas dimensões se manterão em análise ao longo de toda a prática clínica. Isso porque se parte do pressuposto

de que a demanda nunca será satisfeita, que está além do objeto da necessidade, uma vez que se articula ao desejo.

A transferência propicia a circulação do afeto, que se constitui pela nomeação do outro, ocorrendo frequentemente nas relações, sejam elas profissionais, amorosas ou sociais. A função do clínico é tornar-se um elo nessa cadeia de escuta, possibilitando a reumanização do sofrimento diante da desumanização vivida e deixar surgir a oportunidade de uma palavra para que o sujeito construa o sentido e torne a sua realidade suportável, ressignificando o sofrimento, para a partir daí mobilizar sua potência para confrontar e transformar seus destinos.

Para acessar o sofrimento, as defesas precisam ser descobertas e, muitas vezes, estas são inconscientes e aparecem sob a forma de atos falhos, chistes e silêncio. O clínico deve voltar sua interpretação, visando contribuir para desencadear o surgimento de novos temas e o desejo dos envolvidos de continuarem falando.

O outro eixo do método é a ‘supervisão’, condição fundamental para o saber-fazer do clínico, articula a teoria e a prática, e permite ao clínico, pelo exercício de experimentar-se a si mesmo, acessar a sua subjetividade e a do outro.

Por fim, o eixo da ‘formação do clínico’, requisito inseparável para prática clínica. Essa formação envolve qualificação teórica, a prática da escuta e o próprio processo de análise.

Ao término de cada sessão, o clínico elaborava seu diário de campo, instrumento utilizado para registro dos sentimentos despertados nele durante o atendimento. A leitura e discussão do diário eram feitas semanalmente em coletivo de supervisão, composto por supervisor, coordenador, estagiários e psicólogos convidados. Considera-se que diário de campo e supervisão, conjuntamente, enriqueceram consideravelmente os atendimentos. Ao clínico foi oportunizado um espaço de elaboração e acolhimento de suas percepções, angústias e dúvidas. Era certo de que

mobilizar-se no coletivo seria uma saída possível e saudável tanto para o clínico quanto para o paciente.

O caso Marco

Trata-se de um servidor público, de 44 anos e do sexo masculino, casado e com nível superior completo. Admitido no órgão há cerca de seis anos, tendo antes concluído seu doutorado no exterior. A procura pela assistência psicológica foi feita por meio de indicação de uma amiga, profissional da área de saúde do Governo do Distrito Federal. Ressalta-se que no momento o paciente encontrava-se afastado do trabalho temporariamente por ordens médicas e já fazia acompanhamento psiquiátrico. Fora diagnosticado com *Síndrome de Burnout* e fazia uso de antidepressivos.

Um ponto importante a respeito de sujeitos adoecidos em decorrência do trabalho é a necessidade veemente de “comprovar” seus sintomas, mostrando ao clínico que suas queixas são relevantes. Esse é mais um efeito da falta de reconhecimento de sua demanda, tanto por parte da organização quanto pela sociedade. Com Marco não seria diferente. Munido de atestados médicos, relatórios psiquiátricos e psicológicos e de exames médicos, ele compareceu à triagem.

No primeiro encontro, Marco não fala diretamente sobre si, os documentos falam sobre ele. Mostrou à clínica uma série de provas que indicavam o seu adoecimento, profissionais (testemunhas) que atestavam o comprometimento de sua saúde mental e exames que descreveriam os sintomas físicos enunciados pelo seu corpo. Ainda que sua voz tenha sido calada, outros podiam comunicar o seu pedido de socorro.

“*Você deve ter visto isso aqui na Psicologia. Vocês estudam anatomia também, né?*”, dizia ele. Ele, servidor público com doutorado no exterior, seria atendido pela estagiária da graduação. A diferença entre o nível de escolaridade do clínico e do paciente

parecia ser uma barreira (para ambas as partes). Essa vivência foi algo que precisou ser discutido em supervisão.

O primeiro encontro foi marcado pela formalidade dos papéis, a falta de uma voz própria de Marco a respeito de seu sofrimento, além de uma confrontação acerca da competência da estagiária para entender o que se passava com ele. Porém, para além da diferença no nível de formação acadêmica, estava a demanda de uma escuta qualificada acerca do sofrimento no trabalho e as possíveis decorrências em seu corpo adoecido. Teria a estagiária competência para a escuta de seu sofrimento? A leitura especializada dos exames e a competência acadêmica configuravam-se como uma barreira para o estabelecimento de um vínculo terapêutico, a qual poderia impedir o acesso ao sofrimento que Marco não conseguia colocar em palavras. Cabe destacar que a disponibilidade do clínico para escuta do sofrimento no trabalho é um dos pontos fundamentais na condução da intervenção terapêutica.

Como relatamos anteriormente, na primeira sessão, Marco trouxe diversos documentos que fundamentassem a procura pelo acompanhamento psicológico: exames, atestado médico, encaminhamento psiquiátrico e relatório psicológico. Nesse último constava um quadro de aceleração mental, com processo intenso de ansiedade, com insônia, irritação e dificuldades de relacionamento interpessoal. O pedido de ajuda em si não foi verbalizado, mas a queixa do paciente tomou corpo e voz por meio dos profissionais que o acompanharam. Tais sintomas não eram visíveis ou perceptíveis ao clínico. Porém, já era indicação da problemática de se deixar transparecer o afeto.

Durante as primeiras entrevistas, as principais queixas do paciente foram dirigidas à organização do trabalho e às relações sócio-profissionais, em especial às interações hierárquicas (chefias imediatas e chefias superiores). Afirmava que a chefia não possuía competência para gerir a equipe, sendo frequente a desvalorização do trabalho dos seus subordinados e/ou a atribuição do sucesso de

projetos a si mesma. Foi submetido a um processo administrativo interno por ter sido “insubordinado à chefia”, quando relatou ao RH e à chefia, via e-mail, os problemas da gestão. Tais apontamentos já tinham sido corroborados pela pesquisa de clima organizacional. Era constante o menosprezo e a desvalorização dos trabalhos por parte das chefias durante as reuniões de equipe. Assim, paciente também se queixava de um assédio moral velado.

A instabilidade nas normas e nas prioridades de trabalhos também era motivo de irritação e frustração. O paciente carecia de regras que norteassem a relação com o trabalho e os colegas. Segundo ele reuniões eram marcadas, mas não havia pauta específica. Objetivos e prazos dos projetos não eram claros, o que acarretava em “desperdício de recursos humanos e materiais”. Equipe estava desmotivada e não havia engajamento nos projetos. A falta de liberdade criativa e de independência para produzir aumentava a sensação de inutilidade e fracasso. Atividades de sua competência por vezes eram realizadas por outros integrantes da equipe de trabalho, conforme designava a chefia. “*Estou extremamente desmotivado, desanimado e desinteressado*” (Sic).

Marco trazia o retrato de um ambiente laboral estressante, competitivo e antissublimatório. Em sua fala estavam ausentes os colegas de trabalho, os quais eram mencionados apenas na falta, em tom acusatório (ex.: o profissionalismo que não tinham, a inexistência de diálogo, a falta de trabalho em equipe). O espaço para o estabelecimento de vínculos de confiança entre os pares e o desenvolvimento da cooperação apresentava-se bastante comprometido.

A inexistência de um coletivo de trabalho é um agravante para o adoecimento. Aumenta a sensação de solidão. Os novos modelos de gestão enfraqueceram uma importante e saudável ferramenta dos trabalhadores diante das vicissitudes do mundo do trabalho: a coletividade. Individualmente, sem apoio, o trabalhador tende a “incomodar” menos a organização. Torna-se mais facilmente controlável, inofensivo. De fato, o paciente estava

insatisfeito com a atual equipe de trabalho. As relações de cooperação eram frágeis e inconstantes, quase inexistentes. O termo “cooperação” é palavra-chave nesse caso clínico. Seria necessário que clínico e paciente conjuntamente traçassem uma nova teia de conexões cooperativas nas relações interpessoais do paciente. Porém, destaca-se de antemão um ponto positivo: o movimento do paciente junto à equipe de Gestão de Pessoas para mudar a sua equipe de trabalho.

A percepção entre trabalho e emprego é diferente, segundo o paciente. O primeiro remete a um prazer, a uma identificação com o que se faz. Já o segundo relaciona-se mais fortemente ao salário, sendo essa a principal motivação. O cargo atual no serviço público era vivenciado como um emprego, algo necessário para custear as despesas domésticas. O fato de ser o principal mantenedor da casa também era um agravante, tornando a vida financeira fonte constante de preocupação. A exoneração não seria viável por enquanto.

Com base nesta descrição do caso, a escuta clínica avança no processo de elaboração e perlaboração permitindo a discussão da transferência. Assim, apresenta-se nesta seção uma análise do caso mais centrada na vivência do paciente, da clínica que o atendeu, e dos efeitos da supervisão, explicitando passagens onde a transferência nasce.

Com o passar dos encontros, ao falar do sofrimento no trabalho, Marco começou a se mobilizar para conseguir outras oportunidades de trabalho, agora no ambiente privado. Manifestava interesse em trabalhar em uma multinacional ou até mesmo deixar o país. Acreditava que assim poderia exercer de fato atividades de sua competência, o que não foi devidamente viabilizado no âmbito público. Ambicionava “*trabalhar com quem exige cada vez*” (Sic), que o faça crescer em vez de diminuir o desempenho para se enquadrar no ritmo dos demais colegas e do que era imposto pelas chefias.

Desejava-se mais. A remuneração recebida mensalmente já não era suficiente. Ansiava pelo reconhecimento de seu trabalho. A única via possível seria por meio do reconhecimento pelos pares, algo rigorosamente qualitativo e que passa por um julgamento qualificado como fundamentos de beleza. Marco se queixava de fazer um trabalho vazio e sem sentido. Por vezes via seu trabalho ser depreciado pelas chefias ou ser subutilizado. Nunca se sabia se os esforços nas tarefas seriam convertidos em progresso. Era perceptível a centralidade do trabalho na vida de Marco. A importância do trabalho como constituinte da identidade do sujeito.

Inicialmente, pouco se sabia a respeito de sua vida familiar e amorosa. O trabalho apresentava-se de maneira racional e pouco afetiva, havendo uma barreira que impedia o contato do paciente com suas angústias e frustrações.

Era uma fala solitária, esvaziada de afeto. Cada situação no ambiente de trabalho que o frustrava era lógica e exaustivamente explicável. Faltavam fluidez e espontaneidade, talvez pelo excesso de racionalização. O ego precisava se ajustar a uma realidade rígida e perversa. Assim, pensamentos e ações antes inaceitáveis encontraram na racionalidade uma forma de se colocar diante do real, preservando a autoestima do sujeito. Sentimentos e emoções que fugiam ao controle do paciente eram explicados segundo um raciocínio lógico. Seria necessário preparar um ambiente favorável ao aparecimento de seu afeto.

Em seu discurso havia uma cronologia composta por informações objetivas acerca de sua trajetória profissional e acadêmica, permitindo ao clínico e ao coletivo de supervisão uma linha histórica do processo de adoecimento do paciente. Por outro lado, faltavam os impactos reais e profundos que o trabalho havia lhe causado, as perdas que sofreu e as implicações do constante estresse vivido.

Era uma oração sem sujeito: sabia-se o que aconteceu, mas não o sujeito que realizou a ação. Nada era sabido sobre ele e suas características. As defesas do paciente eram mobilizadas de modo

a afastar o afeto, percorrendo pelos caminhos da técnica. O engajamento do clínico precisaria estar investido nesta direção: proporcionar o encontro do paciente com seu afeto.

Ao clínico que o acompanhava incomodava o fato da inexistência de nomes em sua vida. Além da demora para mencionar a família em seu discurso, a nomeação dos personagens que rondavam sua história começou a acontecer somente após a sexta sessão. Foram necessárias algumas sessões para ele verbalizar, por exemplo, que tinha uma filha. Na sétima sessão verbalizou pela primeira vez o nome da clínica estagiária. O nome das chefias só foi de conhecimento do clínico após treze sessões na clínica do trabalho. As pessoas começavam a ter nome próprio.

No nível transferencial, foi possível identificar um movimento (inconsciente) de reproduzir no *setting* a relação estabelecida com os personagens centrais de seu trabalho: chefias imediatas e superiores. Procurava estabelecer regras e metas a serem cumpridas nas sessões. Ao iniciar a sessão era corriqueiro o questionamento sobre o tema a ser trabalhado naquele dia. Assemelhava-se ao cumprimento da pauta de uma reunião. Entretanto, na condução clínica, precisava estar claro que não havia hierarquia entre clínico e paciente: imperava a necessidade para construção de novas formas de relacionamentos sócio-profissionais.

Nessa clínica o uso da transferência como dispositivo de escuta foi essencial. A potência da transferência foi utilizada para tentar favorecer o estabelecimento de relações pautadas na cooperação. Na organização do trabalho do paciente essas relações estavam frouxas, quase extintas. A cooperação se camuflava no jogo de interesses, na tentativa de “pegar carona” no sucesso alheio. A perversidade do mundo do trabalho está na constante exigência de ser melhor do que o outro, e não na união de esforços para executar uma tarefa que será de benefício coletivo.

O ambiente de trabalho gerava desconfiança e instabilidade emocional no paciente. A garantia de estabilidade financeira proporcionada no serviço público não era suficiente. Sentia-se

estagnado em sua produtividade, em uma carreira que não proporcionava crescimento profissional. Seu desempenho estava aquém de suas expectativas, sendo a execução de suas atividades por vezes cerceada pelas chefias. A visibilidade dos colaboradores não era bem vista. Cabia às lideranças o reconhecimento público do trabalho, as reuniões com parceiros importantes.

Em coletivo de supervisão verificou-se a necessidade de mergulhar nas relações de trabalho do paciente, dando voz e vez para suas frustrações e angústias. A potência política da clínica do trabalho atuaria na tentativa de possibilitar a construção da cooperação no ambiente laboral. O primeiro acontecimento significativo ocorreu no retorno do paciente à organização, após um mês de afastamento por ordens médicas. Nos dias que antecederam, o paciente verbalizou estar sonolento, ansioso e preocupado. Porém, surpreendeu-se ao receber apoio da equipe de Gestão de Pessoas e de alguns colegas, os quais estavam cientes do motivo de seu afastamento. A cooperação começou a aparecer pontual e gradativamente, mas dificilmente vinha por parte das chefias.

Ao clínico cabia explorar cada vez mais as reações afetivas do paciente diante das situações cotidianas de trabalho, questionando as suas percepções. O afeto precisava ser convidado a aparecer, dar a sua versão dos fatos. Por vezes, ele tomava o seu lugar. Marco começou a verbalizar com mais frequência suas opiniões e discordâncias em relação às chefias e aos colegas. Expressões como “chutar o pau da barraca” agora faziam parte do *setting*. Vocábulos que, de alguma forma, sugerem a perda de controle deveriam ser cada vez mais exploradas. Paciente demonstrava uma necessidade de controle na vida financeira, profissional e afetiva. A impotência diante do real do trabalho se mostrava avassaladora.

O coletivo de supervisão identificou características no paciente semelhantes às de uma clivagem: fragilidade x objetividade. Fazia planejamentos detalhados a respeito da vida futura. Confessava ser frequente o hábito de deitar em sua cama

para pensar nas possibilidades que lhe estavam disponíveis na época. Nesses mesmos momentos também analisava como deveria agir diante de determinadas situações que pudesse vir a enfrentar, identificando a melhor estratégia que deveria ter. A clínica estagiária verbalizava ser essa uma tentativa de evitar a insegurança, o que o paciente concordava. Assim, não era por acaso que a maioria dos acontecimentos de sua vida ocorriam com minucioso planejamento prévio.

A entrada no serviço público não foge à regra. Ao se preparar para o certame, há mais de seis anos, o órgão escolhido para trabalhar e o cargo pretendido iam ao encontro de seu desejo. Sua formação acadêmica e profissional encaixava adequadamente ao trabalho prescrito do órgão. Seria um investimento de baixo risco com retorno certo. A realidade do trabalho, entretanto, não cumpriu as expectativas. A promessa sedutora da organização do trabalho não foi cumprida. Financeiramente já não estava mais proporcionando a qualidade de vida de outrora, uma vez que as despesas aumentaram consideravelmente após o paciente constituir família. Profissionalmente não mais agregava; pelo contrário, cada vez mais se sentia estagnado, impossibilitado de aplicar e desenvolver suas competências. Os relacionamentos sócio-profissionais pouco contribuíam para a obtenção de prazer no trabalho.

Viver afetivamente é um risco e tem seu custo. Aciona a imprevisibilidade, a falta de controle. É um aventurar-se. O espaço oportunizado pela clínica do trabalho e a transferência estabelecida passaram a proporcionar maior segurança para o paciente. Essa confiança no ambiente foi necessária para que Marco pudesse agir, pudesse sentir-se confortável consigo mesmo e com suas atitudes.

Na condução de sua vida e durante o processo da clínica do trabalho, Marco apresentava um modo de funcionamento extremamente estratégica, numa tentativa de evitar retaliações – o que parecia ser uma tentativa de autocuidado. O pensamento mecanizado permitia a antecipação a um acontecimento e o esforço

para evitar algum tipo de punição. Contudo, na clínica do trabalho, a exposição de seus medos e frustrações eram bem-vindas. O ambiente era favorável para que o afeto pudesse exercer o seu lugar de direito.

Para Marco não era fácil sustentar a incerteza em sua vida, seu desejo por mudança oscilava entre a busca e a acomodação. A busca pela mudança de equipe de trabalho na organização atual e a procura por trabalho em empresa privada eram contrabalanceados por comportamentos “acomodados”. Certa vez verbalizou - “*ando com certa preguiça de mudança*” (Sic), ponderando os contras da emigração. Os pais e sogros do paciente já estavam idosos e não podiam ficar desassistidos. Além disso, as reformas no apartamento da família estariam concluídas em breve. Outra justificativa seria o fato de que “*possui as coisas bem encaixadas atualmente*” (Sic).

A resistência à mudança, e a necessidade de ter controle sobre as situações apareciam em pequenos detalhes cotidianos por ele relatados. No hábito de guardar seus pertences sempre no mesmo lugar, pois já saberia onde encontrá-los caso precisasse. Na pasta em que arquivava seu histórico médico e documentos pessoais importantes. Frente a essas evidências transferenciais de seu cotidiano, em discussão ampliada do coletivo de supervisão, surgiu a hipótese de que o afeto de Marco também estava, de certa forma, catalogado e que nem sempre era trazido para as sessões. Por vezes, durante as sessões, ao abordar acontecimentos que mobilizassem o afeto de Marco, ocorria na sequência a mobilização da resistência com o uso da negação como mecanismo de defesa.

“Prospectar” era o verbo utilizado por Marco ao se referir à procura por oportunidades de trabalho no setor privado. Esse era um movimento que lhe causava satisfação pois geralmente os *Headhunters* valorizavam seu currículo profissional e sempre reconheciam suas competências. Cabe ao *Headhunter* selecionar os melhores profissionais do mercado em áreas executivas, aliando as necessidades da empresa com a qualificação do profissional. É um

mediador entre empresa e profissional. Marco fez esse movimento de “prospecção” por longos meses, sendo que a satisfação ocorria ainda que não houvesse vaga disponível para o cargo de seu interesse. O reconhecimento de suas competências por parte dos profissionais, por vezes, foi o suficiente. Era “*a injeção de ânimo*” (Sic) necessária para não desistir.

Com o andamento das sessões, houve aproximação do paciente com o próprio afeto. A sétima sessão foi um marco neste estudo de caso, momento em que sentimentos e emoções antes trancafiados foram libertados. Em contato com seus afetos, Marco afirma que “*está sem lugar*”, e se encolhe ao falar. O sofrimento em relação ao trabalho chegou ao seu ápice. Manifestou o desejo de agredir fisicamente a chefia, quando novamente teve seu posto de trabalho ofuscado. Pela primeira vez mostrou-se ansioso e preocupado em relação à “prospecção” e à falta de oportunidades reais. A impotência do paciente é acionada na medida em que se encontra com seu afeto, com a realidade da qual se desviava. Cabe lembrar que foi também nessa sessão que Marco chamou pela primeira vez a clínica pelo seu nome próprio.

Aos poucos o discurso de Marco começou a girar em torno da sua forma de interagir com os colegas de trabalho, com a chefia e com a esposa, sendo que passou a mencionar com mais frequência os nomes de cada um deles. Queixava-se de que não podia contar muito com a esposa financeiramente. Além disso, sair do país também seria uma questão difícil para ela, profissional e emocionalmente. A percepção da falta de espaço para diálogo e troca também se estendia para a vida familiar e conjugal. Ele verbalizava reconhecer que a esposa também estava sobrecarregada e que não sabia como compartilhar com ela as angústias que sentia. Apresentava alguns dados acerca de suas vivências até então não compartilhados com a clínica estagiária.

Na discussão ampliada do coletivo de supervisão identificou-se uma dificuldade do paciente em lidar com a realidade. Tal fato já era de conhecimento no tocante ao afeto, mas também se estendia

às “prospecções”. Levando-se em consideração a situação econômica do país e o nível de cargos almejado pelo paciente, não seria fácil e rápido ir ao encontro de seu desejo. A cisão com a realidade seria uma estratégia para fugir do sofrimento do presente? Esse era um dos questionamentos. A aproximação com o real seria necessária, o que não significaria o fim das “prospecções”. Apenas uma maior consciência do esforço e tempo reais que seriam despendidos para alcançar o desejo.

À medida que se trabalhava de forma mais intensa o real e o afeto do paciente, as reflexões a respeito do trabalho atual e das “prospecções” passaram a ser mais constantes, de forma a pesar os prós e contras de cada um. Chegou a duas conclusões: ao “prospectar” ora se sentia como um pedinte, ora se sentia como um ofertante. O primeiro o faz sentir-se inferior, alguém a quem se faz um favor. O segundo possibilita a ele mostrar o seu potencial e o faz sentir-se reconhecido, pois achava que seria uma troca benéfica para ambas as partes. Ele mesmo reconhecia ter um perfil interessante para os *Headhunters*.

Ao chegar nessas conclusões a respeito de suas vivências relacionadas aos *Headhunters*, Marco pode compartilhar com a clínica sua dificuldade em “pedir”, em depender do outro, em virtude de ter sido sempre muito independente. Essa foi uma perelaboração importante para aproximá-lo do sentido da cooperação e favorecer a sua estruturação. Compreender que no âmbito do trabalho o sujeito empresta a sua força produtiva para a organização em troca de outros ganhos. Além disso, conclui outro benefício da “prospecção”: as reuniões com os *Headhunters* também se tornaram uma fonte de socialização, conversas sobre temas que extrapolam o mundo do trabalho, as quais ele não conseguia obter em outro lugar.

A evolução do paciente nas sessões seguintes era claramente perceptível. Desenvolveu autonomia na fala e nas elaborações, diminuindo as intervenções por parte do clínico. O espaço promovido pela clínica do trabalho passou a ser ocupado. Marco

estava mais introspectivo, com fala e pensamentos menos acelerados. A “preguiça de mudança” foi substituída por uma percepção mais positiva, como uma forma de se capacitar e mostrar o seu potencial. As relações com as chefias também foram modificadas. Marco passou a se expressar mais diante das falas hierárquicas, confrontando quando discordava de suas opiniões. Não mais aceitava críticas sem fundamento ou a desvalorização de seu trabalho, reconhecendo as suas competências e o seu valor. Passou a verbalizar publicamente o seu descontentamento e se defender das acusações das chefias, que criticavam o andamento de seu trabalho.

A mudança da posição subjetiva e de atitude de Marco nas suas relações de trabalho trouxe-lhe um alívio. Ainda que não tivesse o apoio dos colegas, que não se pronunciaram apesar de concordarem com o que foi exposto por ele. Após o ocorrido, houve maior aproximação com os colegas, ocorrendo inclusive um momento de descontração após o expediente. O compartilhamento das angústias e frustrações encontrou espaço no coletivo. A mudança de prédio do órgão e a conseqüente reorganização do ambiente físico de trabalho também favoreceram o desenvolvimento das relações sócio-profissionais. A clínica do trabalho apresentava a sua esfera política na reestruturação do coletivo quando ocorria em reuniões de equipe.

O coletivo de supervisão identificou que a clínica estava encaminhando para o seu desfecho final. Os atrasos do paciente nas sessões também se tornaram mais frequentes, o que até então nunca tinha acontecido. O empoderamento o auxiliou a fazer as próprias escolhas e assumir as conseqüências. Certa vez optou por dormir um pouco mais e não avisou que chegaria atrasado à sessão. Verbalizou que foi um ato consciente e que tinha sido necessário, pois estava muito cansado. Relatava menos conflitos com as chefias. E, quando ocorriam, eram sempre marcados pela postura empoderada do paciente, que não mais deixava de expor sua opinião. Na verdade, paciente passou a relatar conflitos entre

as próprias chefias, as quais chegaram a procurá-lo para desabafar sobre o ocorrido.

As prospecções continuaram, mas sempre conectadas à realidade. Houve maior aproximação com os colegas de trabalho, os quais começaram a partilhar entre si a angústia, raiva e frustração em relação às chefias, que ficaram mais cautelosas em relação aos servidores. Segundo o paciente, uma colega afirmou “*chefia é assim mesmo, logo ela sai e entra outra*” (Sic). Ele também retomou contato com amigos da adolescência, pessoas com as quais se sente mais autêntico e espontâneo. Marco passou a apresentar uma personalidade mais leve e descontraída, e isso o fez sentir-se mais leve e feliz consigo mesmo. Conquistou um resgate da sua identidade em várias esferas de sua vida.

O término da clínica não acarretou no fim dos problemas de Marco, pois sabemos que é praticamente impossível esgotar as demandas do sujeito. Além disso, esse não foi o objetivo traçado inicialmente. O coletivo de supervisão sabia que, de fato, as demandas conjugais e familiares precisavam de uma atenção maior. Porém, já não seriam temas a serem trabalhados na clínica do trabalho, e sim na clínica do sujeito. Foi feita a sugestão para a continuação do acompanhamento na clínica do sujeito, de forma a possibilitar outros ganhos. O encontro com o afeto foi proporcionado de maneira satisfatória, permitindo um encontro do paciente consigo mesmo, com a realidade de que tanto se desviava. A caixa de afetos não mais estava escondida e fechada. A clínica do trabalho se encerrou com um aperto de mão e um “*então a gente se vê*” por parte do paciente. Palavras não precisam ser necessariamente ditas, mas sobretudo sentidas.

Considerações finais

É importante concluir que a transferência se dá numa relação com o outro e nesse caso apresentado, a discussão ampliada no coletivo de supervisão exerce papel fundamental para

o trabalho *com* e *na* transferência. O sofrimento do clínico é usado para mobilizar o sofrimento do trabalhador, na maior parte das vezes encoberto pelos sintomas, mal-estar e defesas. O lugar de vazio ocupado pelo supervisor e sua escuta permite a ressignificação das repetições e a castração frente ao real do trabalho do próprio clínico e do trabalhador em atendimento. O trabalho vivo é o mediador das relações entre o trabalho psíquico e a organização do trabalho. O clínico trabalha no real e na sua simbolização a partir dos afetos acessados na relação com o trabalhador. O destino do sofrimento se dá pela posição política e ética do clínico do trabalho e do supervisor. A indignação com o sofrimento mobilizado pela organização do trabalho acessa os traumas e experiências do clínico, supervisor e do trabalhador, sendo nesse elo, que a transferência opera e possibilita a produção de novos saberes sobre a relação do sujeito com o trabalho.

Nesse contexto instaura-se um compromisso ético e político no trabalho clínico. Nos laços que a transferência instaura, não há lugar para os imperativos da excelência. O clínico se despe do “uniforme” do estar pronto para desempenhos excepcionais. Constitui-se como sujeito do trabalho vivo, nos movimentos do fazer-saber e da experiência de si mesmo ao fazer o sujeito trabalhar, viver uma outra experiência diferente da mobilizada no trabalho assalariado capitalista que o fez se apartar de si e adoecer.

Referências

- Alves, J. J., & Mendes, A. M. (2012). Letra por letra, linea por linea: psicodinâmica del trabajo de los taquigrafos parlamentares. *Praxis Revista de Psicologia*, 14, (51-61).
- Duarte, F. S., & Mendes, A. M. (2013). Cuerpo docente: análisis psicodinámica del trabajo de profesores reubicados de Brasília, Brasil. *Praxis*, 1, 100.
- Duarte, F. S., & Mendes, A. M. (2015). Da escravidão a servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Revista Farol*, 3 (68-128).

- Facas, E. P., Mendes, A. M., Santos, J. A. V. dos, Anjos, F. B., & Lima, A. V. S. (2013). Organização do trabalho e mediação do sofrimento de pilotos metroviários. *Revista Laborativa*, 2 (1-20).
- Freitas, L. G. de, Augusto, M. M., & Mendes, A. M. (2014). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, 20(1), (pp. 34-55). Belo Horizonte.
- Freud, S. (1969). Um Estudo Autobiográfico, Inibições, Sintomas e Ansiedade, Análise Leiga e outros trabalhos (1925-1926). In *Edição Standard das Obras Completas de Sigmund Freud*. Rio de Janeiro: Imago.
- Ghizoni, L. D., & Mendes, A. M. (2014a). Clínica psicodinâmica do trabalho: a prática em diversos contextos de trabalho. *Desafios: Revista Interdisciplinar da Universidade Federal do Tocantins*, 1, 57.
- Ghizoni, L. D., & Mendes, A. M. (2014b). Dispositivos para uma escuta clínica do sofrimento no trabalho dos catadores de material reciclável. *Contextos Clínicos*, 7, (15-26).
- Laplanche, J., & Pontalis, J. B. (1992). *Vocabulário da Psicanálise*. São Paulo, SP: Martins Fontes.
- Martins, S. R., & Mendes, A. M. (2012). Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. *Psicologia (Florianópolis)* (Cessou em 2008. Cont. ISSN 1984-6657. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*), 1, (24-36).
- Medeiros, S., & Mendes, A. M. (2013). Clínica em psicodinâmica do trabalho e CRM: cooperação e relacionamento interpessoal. *Conexão SIPAER*, 4, (25-44).
- Mendes, A. M. (2018). Desejar, Falar, Trabalhar. Rio Grande do Sul. Editora Fi. Recuperado de <https://www.editorafi.org/395ana>.
- Mendes, A. M. (2014). Escuta analítica do sofrimento e o saber-fazer do clínico do trabalho. In A. M. Mendes, R. D. Moraes & A. R. C. Merlo. *Trabalho e Sofrimento: Práticas Clínicas e Políticas* (pp. 65-80). Curitiba: Juruá.

- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2012). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: O sujeito em ação*. (1ª ed.) Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M., Moraes, R. D., & Merlo, A. R. C. (2014). *Trabalho e Sofrimento: Práticas Clínicas e Políticas*. Curitiba: Juruá.
- Mendes, A., & Vieira, F. (2014). Diálogos entre a psicodinâmica e clínica do trabalho e os estudos sobre coletivos de trabalho e práticas organizacionais. *Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 1(1), (144-189).
- Merlo, A. R. C., Mendes, A. M., & Moraes, R. D. (2013). *O Sujeito no Trabalho: Entre a Saúde e a Patologia*. Curitiba: Juruá.
- Mieli, P. (2016). *Figuras do espaço: sujeito, corpo, lugar*. São Paulo: Annablume.
- Monteiro, J. K., Vieira, F. de O., & Mendes, A. M. (2015). *Trabalho e prazer: Teoria, Pesquisas e Práticas*. Curitiba: Juruá.
- Mezan, R. (1996). Psicanálise e psicoterapias *Estudos Avançados*, 10(27), (95-108).
- Oliveira, J. N. , & Mendes, A. M. (2014). Sofrimento psíquico e estratégias defensivas utilizadas por desempregados: contribuições da psicodinâmica do trabalho. *Temas em Psicologia (Ribeirão Preto)*, 22, (389-399).
- Périlleux, T. , & Mendes, A. M. (2015). O enigma dos sintomas: proposição para uma escuta psicanalítica e política do sofrimento no trabalho. *Trivium*, 1, (61-73).
- Ramos, L. V. , & Mendes, A. M. (2013). A dinâmica da cooperação entre gestores de uma empresa multinacional. *Revista Gestão & Tecnologia*, 13, (128-150).
- Santos Junior, A. V., Lima, V. S. de, Facas, E. P., & Mendes, A. M. (2012). Trabalho prescrito, real e estratégias de mediação do sofrimento de jornalistas de um órgão público. *S & G. Sistemas & Gestão*, 6, (562-582).

Sobre os organizadores

Janine Kieling Monteiro

Possui graduação, mestrado e doutorado em Psicologia pela UFRGS. Professora na Graduação, Mestrado e Doutorado em Psicologia e no Mestrado Profissional em Enfermagem na UNISINOS, coordena o LABORClínica (Laboratório de Psicologia Clínica do Trabalho). Bolsista Produtividade em Pesquisa do CNPq. Atualmente coordena o GT Psicodinâmica e Clínica do Trabalho na ANPEPP. E-mail: janinekm@unisinós.br

Rosângela Dutra de Moraes

Pós-doutorado no CNAM – Paris. Doutorado em Ciências: Sociodesenvolvimento Ambiental pela Universidade Federal do Pará. Mestrado em Educação pela Universidade Federal do Amazonas. Especialização em Psicologia Clínica e graduação em psicologia pela Universidade Federal do Pará. Professora do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Amazonas. Líder do Grupo de Pesquisas Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade Federal do Amazonas. Integrante do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da Universidade Federal do Amazonas. E-mail: rosangela_dutra@terra.com.br

Lêda Gonçalves de Freitas

Possui graduação em Pedagogia. Mestrado em Educação e Doutorado em Psicologia Social e do Trabalho (UnB). Pós-doutorado no CNAM Paris, França. Professora Adjunta no Programa de Pós em Psicologia da Universidade Católica de Brasília. Coordena o Laboratório de Trabalho Sofrimento e Ação (LATRASA). E-mail: ledagfr@gmail.com

Liliam Deisy Ghizoni

Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília com intercâmbio na Bélgica. Professora do Curso de Administração e do Programa de Pós Graduação em Comunicação e Sociedade da Universidade Federal do Tocantins (PPGCOM/UFT). Em 2018 fez estágio pós doutoral no PPGAd da Universidade Federal Fluminense. Editora Geral da Revista Trabalho (En)Cena e Líder do Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação (CNPQ/UFT). E-mail: ldghizoni@gmail.com

Emílio Peres Facas

Professor Adjunto da Universidade de Brasília. Colaborador do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (UnB). Psicólogo, Doutor em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília com período sanduíche em Université Catholique de Louvain. Coordenador do Núcleo Trabalho, Psicanálise e Crítica Social (UnB). E-mail: emiliopf@gmail.com

Sobre os autores

Adelina Almeida Moreira de Araújo

Doutoranda em Psicologia, linha de pesquisa Cultura Contemporânea e Relações Humanas na Universidade Católica de Brasília. Mestre em Serviço Social. Assistente Social do Núcleo de Estudos, Pesquisas e Atendimentos em Saúde Mental e Drogas da UnB. É Representante da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS) no Conselho Nacional de Saúde (CNS) e no Fórum de Entidades Nacionais dos Trabalhadores da Área de Saúde (FENTAS).

Ana Carolina Secco de Andrade Mélo

Doutoranda em Psicologia no Programa de Pós-Graduação de Psicologia da Universidade Federal do Pará (PPGP/UFPa). Mestra em Psicologia (PPGP/UFPa) Psicóloga (UFPa). Bacharel em Psicologia (UFPa). Professora Adjunta I da Faculdade de Belém (FABEL) nos cursos de Direito e Administração e Professora no curso de Psicologia do Centro Universitário Unifamaz. Membro do Grupo Saúde na Amazônia. E-mail: carolsecco82@gmail.com

Álvaro Roberto Crespo Merlo

Médico do Trabalho, Especialista em Saúde Pública pela Université Paris I (Panthéon-Sorbonne), Doutor em Sociologia pela Université Paris VII (Denis Diderot). Professor Titular da Universidade Federal do Rio Grande do Sul na Faculdade de Medicina e no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional. E Professor Médico-Assistente do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, no Serviço de Medicina Ocupacional/Ambulatório de Doenças do Trabalho e na Residência em Medicina do Trabalho. Líder do Grupo de Pesquisa Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFRGS.

Ana Magnólia Mendes

Professora da Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Departamento de Psicologia Social e do Trabalho. Coordenadora do Núcleo Trabalho, Psicanálise e Crítica Social e do Projeto Psicopatologia Clínica do Trabalho na Clínica Escola na UnB. Pesquisador do CNPq. Pós-Doutorado na Université de Nice-SophiaAntipolis, Estágio Sênior Après-Coup Psychoanalytic Association em parceria com a School of Visual Arts, New York (EUA).

Anderson Araújo-Oliveira

Doutor em Educação pela Universidade de Sherbrooke, professor do Departamento de Didática da Université du Québec em Montréal e diretor da Équipe de recherche et d'analyse des pratiques professionnelles (ERAPP). Ele é membro pesquisador do Centre de recherche sur l'enseignement et l'apprentissage des sciences (CREAS) e do Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la profession enseignante (CRIFPE). Suas pesquisas estão centradas na intervenção educativa em ciências humanas e sociais, na formação docente e em práticas profissionais de futuros professores. E-mail: araujo-oliveira.anderson@uqam.ca

Carla Garcia Bottega

Psicóloga, Mestre e Doutora em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS. Pós-doutorado em Saúde Coletiva. Especialização em Docência na Saúde. Especialização em Saúde e Trabalho. Integrante do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho PPGPSI/UFRGS. Professora Adjunta de Saúde Coletiva na Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS).

Carla Vaz dos Santos Ribeiro

Doutora em Psicologia Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Professora Associada do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Participa da Rede Universitas/Br. E-mail: carlavazufma@gmail.com.

Cristiane Barros Marcos

Professora adjunta da Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Psicóloga e Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina. Doutoranda em Psicologia na Universidade do Vale do Rio dos Sinos. UNISINOS.

Denise Bessa Leda

Psicóloga pelo Centro Universitário Celso Lisboa, Mestre em Educação pela Universidade Federal do Maranhão e Doutora pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Docente Associado III da Universidade Federal do Maranhão. Líder do grupo de pesquisa Sociedade Contemporânea, mundo do trabalho e processos de subjetividade. Integra a coordenação colegiada do Grupo de Pesquisa História, Sociedade e Educação no Brasil (Histedbr) no Maranhão. Participa da Rede Universitas/Br. E-mail: denise.bessa.leda@gmail.com

Eduardo Pinto e Silva

Psicólogo (PUC-SP), Mestre e Doutor em Educação (FE-UNICAMP). Pós-Doutorado pelo Programa de Políticas Públicas e Formação Humana (UERJ). Professor Associado do Departamento de Educação e do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFSCar. Membro dos grupos de pesquisa “Trabalho Docente na Educação Superior” (UERJ) e “Núcleo de Estudos Trabalho, Saúde e Subjetividade” (UNICAMP). E-mail: dups02@gmail.com

Elisete Soares Traesel

Docente adjunta em Psicologia Organizacional e do Trabalho da UFF-PUCG. Mestre e Doutora em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Especialização em Saúde Pública pela UNIJUI e MBA em Gestão Empresarial pela FGV. Psicóloga e pesquisadora com vasta experiência em Psicologia do Trabalho e das Organizações; Clínica do Trabalho; Gestão com pessoas; Subjetividade, Saúde e Trabalho na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho.

Fábio Machado Ruza

Licenciado em Pedagogia pela UNIUBE e em História pela UFOP. Mestre em Educação pela UEMG e Doutor em Educação pela UFSCar. Técnico em Assuntos Educacionais no IFSULDEMINAS, onde desenvolve supervisão e orientação pedagógica. Desenvolve pesquisas cujos temas perpassam o universo da educação superior, o trabalho, saúde e subjetividade do professor, estando vinculadas a Rede Universitas/Br e ao Núcleo de Estudos Trabalho, Saúde e Subjetividade (NETSS) da UNICAMP. E-mail: fabioruza@yahoo.com.br

Fernando de Oliveira Vieira

Administrador com mestrado e doutorado em Educação com intercâmbios nas Universidades de Valencia (Espanha), Minho (Portugal) e Sherbrooke (Canadá). Pós-doutorado no Instituto de Psicologia da UnB - Universidade de Brasília. Pesquisador e Professor Associado do Departamento de Administração da Universidade Federal Fluminense. Coordena o ESCOPO - Grupo de Estudos dos Coletivos de Trabalho e das Práticas Organizacionais. E-mail: fernandovieira@id.uff.br

Graziele Alves Amaral

Professora Adjunta do curso de Psicologia da Universidade Federal de Goiás - Regional Jataí. Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da UNB. Graduação em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais e Mestrado em Administração pela FEAD Minas - Centro de Gestão Empreendedora. Pesquisadora do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho (LPCT) da UnB.

João Batista Ferreira

Professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia e da Graduação em Psicologia da UFRJ. Doutorado em Psicologia Social e do Trabalho (UnB). Pós-doutorado em Filosofia na Université Paris 1 - Panthéon-Sorbonne. Coordenador do Núcleo Trabalho Vivo – Pesquisas em Arte, Trabalho e Ações Coletivas. Autor: *Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho* e *Do poema nasce o poeta: trabalho, criação literária e subjetivação*. E-mail: ferreira.jb@gmail.com.

Karine Vanessa Perez

Psicóloga, Doutora e Mestre em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Estágio Sanduíche na Université Catholique de Louvain-la Neuve (UCL). Docente da Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Integrante do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho (PPGPSI/UFRGS). Coordenadora em Exercício do Programa de Residência Multiprofissional em Saúde do Hospital Santa Cruz.

Katsumi Taís Takaki

Psicóloga pela Universidade de Brasília (UnB). Pesquisadora convidada do Grupo de Estudos em Psicodinâmica do Trabalho Feminino – PsiTraFem. Tem experiência nas áreas de psicologia clínica e do trabalho, especialmente em atendimentos clínicos relacionados a adoecimento no trabalho (clínica do trabalho). Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura- PPG PsiCC/PCL/IP/UnB.

Leandro de Oliveira Abreo

Psicólogo e Mestre em Psicologia pela UFRJ. Integrante do Núcleo Trabalho Vivo - Estudos e Pesquisas em Arte, Trabalho e Ações Coletivas, vinculado ao curso de graduação e ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFRJ. Psicólogo, pesquisador e diretor da Verso - Saúde e Psicologia do Trabalho. E-mail: abreo.leandro@gmail.com.

Maiara Oliveira Marinho

Mestre em Administração pela Universidade Federal Fluminense, especialista pela Fundação Getúlio Vargas e bacharela pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Pesquisadora do ESCOPO - Estudo dos Coletivos de Trabalho e das Práticas Organizacionais. Possui trabalhos na temática de gênero, trabalho escravo contemporâneo e administração pública. E-mail: maioliveira.marinho@gmail.com

Paulo de Tarso Ribeiro de Oliveira

Possui graduação em Psicologia pela Universidade Federal do Pará (UFPA), Mestrado e Doutorado em Saúde Pública pela ENSP. Professor associado II da UFPA. É membro da ABRASCO e Diretor da rede Unida. Participa do Conselho Editorial da Revista Saúde e Debate e é membro do Centro Brasileiro de Estudos da Saúde. Atua nos seguintes campos do conhecimento: saúde do trabalhador, sofrimento psíquico, análise institucional, política de saúde e monitoramento e avaliação.

Priscila Moreira Santana

Doutoranda em Psicologia Social pela PUC-SP; Mestre em Psicologia pela UFAM - Universidade Federal do Amazonas; MBA - Executivo com ênfase em gestão de Pessoas pela Gama Filho; Graduada em Psicologia pela UNINORTE - Centro Universitário do Norte; Participa como Integrante do LAPSIC - Laboratório de psicodinâmica do Trabalho na UFAM; Integrante do NUTAS - Núcleo de trabalho e ação Social - PUC - SP.

Roberto Heloani

Professor Titular no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas e na Faculdade de Educação da UNICAMP. Docente conveniado na Université Paris-X-Nanterre, Laboratoire Genre, Travail et Mobilités. Livre-Docente em Teoria das Organizações (UNICAMP), Pós-Doutorado em Comunicação (USP), Doutor em Psicologia (PUC/SP), Mestre em Administração (FGV). Graduiu-se em Psicologia pela PUC/SP e em Direito pela USP. E-mail: rheloani@gmail.com

Socorro de Fátima Moraes Nina

Doutora em Sociedade e Cultura na Amazônia, com ênfase em Processos Socioculturais na Amazônia pela Universidade Federal do Amazonas. Professora da Universidade do Estado do Amazonas - Escola Superior de Ciências da Saúde UEA/ESA, psicóloga do Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador CEREST/AM. Membro dos Grupos de Pesquisas, Núcleo Interdisciplinar Saúde e Ambiente (CNPQ/UEA) e Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho- LAPSIC (CNPQ/UFAM). E-mail: socorromoraesnina@gmail.com

Soraya Rodrigues Martins

Professora do Departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense - UFF, Campus Rio das Ostras. Doutora em Psicologia Clínica, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo- PUC/SP. Mestre em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Psicóloga, Psicanalista e Clínica do trabalho. Pesquisadora com diversas publicações com temas relacionados a

práticas clínicas e aos processos de saúde, subjetividade e trabalho. Autora do livro *Clinica do Trabalho*.

Thaís Moura Monteiro

Mestre em Comunicação e Sociedade pela Universidade Federal do Tocantins (PPGCOM/UFT), psicóloga, professora no Curso de Psicologia do CEUL/ULBRA em Palmas-TO. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação (CNPQ/UFT). E-mail: thais.monteiropsi@gmail.com

Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein

Doutora em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul/PUCRS. Graduada em Psicologia na Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul/UNIJUÍ. Professora associada na Universidade Federal de Rondônia. Tem experiência na área de Psicologia do Trabalho, com ênfase em Saúde Mental no Trabalho, pesquisando temas como prazer e sofrimento relacionado ao trabalho, assédio moral e adoecimento no trabalho e intervenções em clínica do trabalho.