

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

O SOFRIMENTO NO TRABALHO E A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL¹
STRUGGLE AT WORK AND THE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST'S ACTIVITIES

Diego Felipe Portolann², Liége De Jesus Da Silva³

¹ PROJETO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA

² PSICÓLOGO GRADUADO NA UNIJUI

³ PSICOLOGA GRADUADA NA UNIJUI

O presente artigo propõe algumas reflexões sobre o sofrimento psíquico do trabalhador em sua constante dinâmica com o trabalho, pressupondo que o labor ocupa um lugar central na economia psíquica de cada sujeito. Buscou-se compreender como a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), aliada à psicanálise e ao ensino de Dejours, estruturou-se no decorrer das décadas, ampliando a sua compreensão sobre como o fator simbólico do trabalho interfere na saúde física e, concomitantemente, psíquica do sujeito. Neste sentido, optou-se por relacionar essas duas áreas do conhecimento em razão da psicanálise fornecer-nos o pilar central da compreensão acerca do Desejo e do Sujeito no trabalhador em consonância com a dinâmica do trabalho. É interessante frisar que a compreensão do aspecto subjetivo do trabalhador, que até então não se pensava, contribuiu na consolidação da POT, conforme veremos adiante.

Quanto ao objetivo dessa pesquisa, interessa-nos elucidar o aspecto do sofrimento psíquico do trabalhador, bem como as consequências que acarretam na dimensão subjetiva do indivíduo na sua atividade laboral. Em complemento a essa temática, pretende-se refletir acerca do compromisso ético do Psicólogo que atua diretamente nessa área, visto que seus esforços apontam para uma promoção da saúde e bem-estar do trabalhador, aliado a espaços saudáveis dentro das organizações. Em suma, este trabalho trata-se de uma reflexão orientada pela concepção psicanalítica acerca da sua incidência na Psicologia do Trabalho (POT), agregado a uma experiência de estágio que tivemos durante o percurso acadêmico do curso de Psicologia da Unijui.

Para compreender como se estruturou a atuação do psicólogo na área organizacional até a contemporaneidade, faz-se necessário uma retomada histórica da Psicologia Organizacional e do Trabalho quando, em meados do século XIX, o seu propósito servia apenas aos interesses mais primitivos das organizações, isto é, a produção e o lucro, até a sua evolução e compreensão atual.

Com a ascensão do desenvolvimento industrial no século XIX, o modelo taylorista de produção garantiu o seu destaque no mercado “através de técnicas de maior controle sobre o trabalho e da lógica, a produção em massa” (Sampaio, 1995. p.59). Paralelamente a esses acontecimentos, a POT, primeiramente denominada de Psicologia Industrial, ganhou espaço por seus interesses estarem atrelados aos das indústrias, isto é, dedicando-se apenas à aplicação de seus conhecimentos ao comportamento humano para a solução dos problemas no contexto industrial – a produção. Neste cenário a psicologia industrial detinha seu interesse apenas com a eficiência no projeto e desempenho de tarefas, dispondo de recursos como a seleção e treinamento de

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

funcionários.

Nesse cenário de avanços e progressos industriais devemos considerar a incidência do pensamento e discurso capitalista na concepção de saúde do trabalhador, uma vez que o surgimento do capitalismo histórico trouxe consigo a concepção de que o trabalho é algo essencial à vida do indivíduo, sob qualquer circunstância. É por meio deste sistema econômico que aparece a ascensão da racionalização do trabalho, acúmulo de capital, hegemonia de categorias sociais e econômicas. Já para o trabalhador, o que se percebe na maioria das organizações é a sua própria condição de objeto de trabalho, isto é, "como um meio de produção do que como um ser humano real e dotado de subjetividade" (CHANLAT, 1993).

No entanto, nesse mesmo período, o imperativo da produção acentuou a divisão entre concepção e execução do trabalho, incidindo diretamente no trabalhador as consequências penosas dessa ruptura. Alguns exemplos desses agravantes que, inclusive são frequentes até hoje, são: "prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores, em consequência de prolongadas jornadas de trabalho, ritmo acelerado da produção, fadiga física, e sobretudo, automação, não participação no processo produtivo e parcelamento das tarefas". (Mendes, 1995). A Psicologia Industrial precisava ser repensada.

Já a face Organizacional da POT se desenvolveu a partir do movimento das relações humanas nas empresas. O foco no trabalhador como indivíduo cresceu e começou a ganhar espaço em relação ao período industrial, onde eram tomados literalmente como *maquinas*. Percebeu-se, então, que procurar entender, compreender e preocupar-se com o comportamento individual, além de aumentar o bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho, também resultaria numa forma mais positiva e eficiente no desenvolver das tarefas e conseqüentemente na produção. Conforme cita os autores: Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004), " A psicologia organizacional é dirigida para análise de características do trabalho que contribuem para o aumento da eficiência organizacional."

No entanto, a segunda face da POT sofreu muitas críticas em função do propósito de seus métodos. Era encarada por alguns autores como uma espécie de tecnologia de persuasão voltada ao desempenho, à produtividade e ao rendimento a curto prazo. Em função disso, houve a necessidade de um reposicionamento do olhar da Psicologia sobre a sua compreensão do sujeito/trabalhador. Neste momento, a obsessão pela produtividade cede lugar para uma perspectiva mais próxima do homem e sua relação fenomenológica com o trabalho. Em outras palavras, interessou-se em compreender o quanto do labor do trabalho afetaria psiquicamente o homem.

Neste novo cenário, a psicologia encontra subsídios teóricos para uma abordagem voltada ao aspecto subjetivo dentro das organizações, denominado agora de Psicologia Organizacional e do Trabalho, que teve origem em meados da década de 70. A atual definição é caracterizada pelo interesse na área da psicanálise, pois, se buscou, precisamente na sua leitura institucional, uma forma de intervenção psicológica que tivesse a dimensão subjetiva sobre o trabalhador, mas também um significado social. Surge essa necessidade em função da compreensão da Psicologia

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

sobre os componentes e processos inconscientes do sujeito que se manifestam nas relações interpessoais e grupais no conjunto das práticas institucionais. Além disso, seu objetivo agora é promover a saúde e o bemestar dos integrantes da instituição.

Dejours, psiquiatra e psicanalista francês com especialização em psicodinâmica do trabalho, critica o modelo taylorista de produção da época e afirma que é a organização do trabalho o fator responsável por garantir tanto o funcionamento psíquico do sujeito/trabalhador, quanto o ambiente favorável ou não para o trabalho. Mendes, parafraseando o autor, cita:

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

Ainda na perspectiva dejouriana, podemos abranger três funções importantes do trabalho para o sujeito, sendo elas: função econômica (suprir as necessidades de sobrevivência), função psicológica (expressão criativa de seus conteúdos emocionais a partir de uma descarga de energia psíquica) e função social (estabelecimento de vínculos). O indivíduo enquanto trabalhador, nessa perspectiva, não pode ser dissociado de sua posição de sujeito, e, dessa forma, o trabalho nunca é neutro em relação à saúde, produzindo efeitos psíquicos constantemente.

Considerando que o trabalho tem o seu papel subjetivante na vida do sujeito, a sua constância execução pode interferir de várias formas na saúde psíquica do trabalhador. Quando o trabalhador realiza uma atividade qualquer resultando na produção de algum objeto ou no próprio ato de realizar a tarefa, pressupondo que ambas estejam sendo executadas sem maiores problemas, significa dizer que o trabalhador dispõe de alguns meios para canalizar a sua energia sem que essa fique presa ou retida na instância psíquica, causando tensões. Significa ainda dizer que quando o trabalhador reconhece algo de si naquilo que produz, seja por uma identificação com o objeto produzido ou com a própria significação que implica o ato de trabalhar, este produz uma manutenção da sua tensão psíquica e, concomitantemente, uma satisfação da sua realização com o seu trabalho.

Por outro lado, quando não há uma canalização adequada dessa energia psíquica ao trabalho, seja por condições subjetivas do próprio trabalhador ou pelo manejo de como se desempenha o seu trabalho (organização), este pode interferir negativamente no sujeito, causando-lhe o sofrimento que pode agravar-se até o nível patológico (depressão). O sofrimento, aqui, deve ser caracterizado no seu sentido mais amplo da palavra, isto é, por sensações desagradáveis provenientes da não satisfação das suas necessidades; seja por questões ergonômicas, econômicas ou psicológicas decorrentes do trabalho. As necessidades, em geral, são de origem inconsciente e estão relacionadas aos desejos mais profundos dos sujeitos, revelando-se muitas vezes ao consciente sob a forma de projetos e expectativas de vida.

Dejours (1987) complementa que o sofrimento não é originado na realidade exterior, mas sim, nas

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

relações que o sujeito estabelece com esta realidade. Isto é, uma solicitação pulsional do meio interno que, quando não encontrado vias para aliviar essa tensão acumulada, se torna uma representação penosa para o trabalhador. O trabalho, nesses termos, como parte do mundo externo ao sujeito, do seu próprio corpo e relações sociais, representa uma fonte de prazer ou de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não à satisfação dos desejos inconscientes.

Algumas situações colocam em evidência o sofrimento psíquico do trabalhador, mesmo que este seja velado por uma sensação de desmotivação. Escutamos com frequência gestores com a seguinte preocupação em relação aos seus funcionários: “estão desmotivados com seu trabalho”. E em momentos de crise, como o atual, também escutamos, destes mesmos funcionários, o seguinte: “Faz tantos dias que não recebo, [...] como vou conseguir trabalhar assim?” A pertinência da questão se torna paradoxal à medida que, neste caso, o dinheiro representa algo da motivação do trabalhador, ao mesmo tempo em que não lhe é concedido. O dinheiro compõe uma série de representações simbólicas e imaginárias para o sujeito, sendo que, através deste, é possível atribuir um valor fálico que é viabilizador de sonhos e planos.

Sabemos que a psicologia se abstém de uma conduta moralista a respeito de como se dá as relações humanas, entretanto, a pertinência da questão aqui é de outra ordem: a não comunicação entre gestor e funcionário, esclarecendo a situação da empresa, pode comprometer a implicação do trabalhador com a execução do seu trabalho, e conseqüentemente a saúde psíquica de ambos, pois o gestor também demanda expectativas sobre o trabalho deste funcionário.

Percebe-se que a não comunicação entre pessoas, seja na transmissão de informações ou até mesmo nas combinações, facilmente podem acarretar em desentendimentos, frustrações e, conseqüentemente, na desmotivação do indivíduo. No entanto, apesar destas serem situações inerentes ao cotidiano de cada trabalhador, devendo o mesmo encontrar recursos subjetivos para lidar com isso, trata-se de um impasse organizacional. Neste caso, o trabalho do Psicólogo Assessor, junto a gestão de uma instituição, se torna uma estratégia indispensável para repensar alguns fatores que podem estar comprometendo os interesses e objetivos da empresa. Portanto, o olhar da Psicologia Organizacional e do Trabalho sobre a relação do sujeito com o seu trabalho, possibilita formas de intervir nessas variáveis subjetivas, entendendo esse processo como algo dinâmico e propenso a mudanças, à medida que toda intervenção realizada sobre ela tende a produzir algum efeito na forma como se articulam.

Para que o trabalhador possa lidar com esses impasses nas relações com o trabalho, deve-se refletir sobre as estratégias de organização do trabalho da qual o gestor possa melhor compreender e intervir nessas dificuldades. É a partir desses pilares que o mesmo encontrará subsídios para uma melhoria tanto no clima institucional e qualidade de vida, quanto na própria dinâmica do trabalho. Garantir visibilidade e viabilidade nos objetivos de uma empresa auxilia no seu crescimento, visto que a Psicologia Organizacional e do Trabalho não desconsidera o objetivo final de uma organização com fins lucrativos.

Como percebemos, a passagem pelas três faces da Psicologia do Trabalho, aliado a contribuição de Dejours, significou um marco na sua evolução e adaptação ao mercado, além de retratar um pouco

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

do percurso histórico das revoluções industriais. Portanto, não seria novidade afirmarmos que muitas das instituições ainda operem sobre a perspectiva Taylorista e, conseqüentemente o trabalho demandado ao Psicólogo Organizacional também. Contudo, não se trata também do Psicólogo Assessor querer revolucionar a instituição, quer dizer, tentar resolver impasses que não nos caberia eticamente. O papel do Psicólogo diz respeito a um lugar de borda, ou seja, que permite estar e ao mesmo tempo não estar no sintoma da instituição, promovendo reflexões e um espaço organizacional saudável.

Palavras-chave: trabalho, sofrimento, psicologia, psicanálise.

Key-words: work, suffering, psychology, psychoanalysis.

Referências:

CHANLAT, J. F. (coord). O indivíduo na Organização. Dimensões esquecidas. Volume I. São Paulo: Atlas AS, 1993.

DEJOURS, C. (1987). *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez.

MENDES, A.M.B. *Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours*, *Psicol. cienc. prof.* vol.15 no.1-3 Brasília,1995.

Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-9893199500010000](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931995000100009)

9. Último acesso: 19/06/2017

ZANELLI, J. C.; BORGES-MARTINS, J. E. e BASTOS, A. V. B. *Psicologia, Organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.