

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO PÚBLICA PARA O
DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE**

ROSIANE VALÉRIO DE MOURA

**ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS NA PSICODINÂMICA DO TRABALHO:
UM ESTUDO ENTRE SERVIDORES DE UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA**

**Recife
2018**

ROSIANE VALÉRIO DE MOURA

**ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS NA PSICODINÂMICA DO TRABALHO:
UM ESTUDO ENTRE SERVIDORES DE UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA**

**Dissertação apresentada ao Mestrado
Profissional em Gestão Pública para o
Desenvolvimento do Nordeste da
Universidade Federal de Pernambuco
– UFPE como condição parcial para a
obtenção do título de Mestre.**

Orientador: Prof. Dr. Denilson Bezerra Marques

**Recife
2018**

,Catalogação na Fonte
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

M929e Moura, Rosiane Valério de
Estratégias defensivas na psicodinâmica do trabalho: um estudo entre servidores de uma universidade pública / Rosiane Valério de Moura. - 2018.
106 folhas : il. 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Denilson Bezerra Marques.
Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2018.
Inclui referências e anexos.

1. Trabalho. 2. Sofrimento. 3. Psicodinâmica do trabalho. I. Marques, Denilson Bezerra (Orientador). II. Título.

351 CDD (22.ed.) UFPE (CSA 2018 – 059)

ROSIANE VALÉRIO DE MOURA

**ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS NA PSICODINÂMICA DO TRABALHO: Um estudo
entre servidores de uma Universidade Pública**

Dissertação ou Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste.

Aprovado em: 23/03/2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof^o. Dr. Denilson Bezerra Marques (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Dr^a. Emanuela Sousa Ribeiro (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^o. Dr. Fernando Gomes de Paiva Júnior (Examinador Externo)
Universidade Estadual de Campinas

AGRADECIMENTOS

Ao orientador, Prof. Dr. Denilson Bezerra Marques, por toda ajuda com que conduziu este processo, do alvorecer da ideia até a sua conclusão.

Aos Professores Doutores Emanuela Sousa Ribeiro e Rômulo José Francisco de Oliveira Júnior, pelas valiosas contribuições no Exame de Qualificação.

Aos Professores Doutores da banca examinadora de defesa Emanuela Sousa Ribeiro e Fernando Gomes de Paiva Junior pelo aceite do convite.

Ao meu esposo Alexandre Medeiros, pelo amor e companheirismo constante e pelos "empurrões" imprescindíveis nos momentos de fraqueza e cansaço.

Aos colegas e amigos queridos da Turma XIV do MGP, que acompanharam a minha trajetória, pelo apoio e atenção.

RESUMO

Esta dissertação buscou apreender as vivências de prazer e sofrimento no trabalho e as estratégias de enfrentamento desenvolvidas por um grupo específico de servidores de uma universidade pública que passaram por situações de remoção por vontade própria ou por imposição da instituição. Esta pesquisa tem como base teórico-metodológica a Psicodinâmica do Trabalho proposta por Christophe Dejours. Para que a pesquisa fosse possível, optamos por realizar um estudo de caso de caráter descritivo e exploratório, em uma universidade pública. Utilizamos como técnica de coleta de dados entrevistas semiestruturadas realizadas com cinco servidores técnico-administrativos e como critérios de inclusão dos entrevistados possuírem mais de dez anos de serviço na instituição e ter passado pela experiência de remoção no trabalho. O roteiro das entrevistas teve um eixo norteador de perguntas que contemplaram as três macro categorias estabelecidas a priori pela Psicodinâmica do Trabalho, que são: estratégias coletivas de defesa, ideologias defensivas específicas da profissão e defesas individuais dos servidores. Os dados gerados pelas entrevistas foram metodologicamente examinados a partir da análise do discurso francesa de Michel Pêcheux. A teoria referida permitiu a análise das relações dinâmicas existentes entre prazer e sofrimento dos sujeitos no trabalho. A investigação e análise das estratégias defensivas dos servidores permitiu visualizar as situações laborais vivenciadas por eles que geram sofrimento e insatisfação no trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Sofrimento. Estratégias defensivas. Psicodinâmica do trabalho.

ABSTRACT

This dissertation sought to apprehend the experiences of pleasure and suffering in work and the coping strategies developed by a specific group of public agents of a public university who underwent situations of removal by their own will or by imposition of the institution. This research has as theoretical-methodological basis the Psychodynamics of Work proposed by Christophe Dejours. To make the research possible, we chose to carry out a descriptive and exploratory case study in a public university. We used, as data collection technique, semi-structured interviews, carried out with five technical-administrative agents. We used as criteria for inclusion of interviewees: having more than ten years of service in the institution and having had a situation of removal at work. The script of the interviews had a guiding axis of questions that contemplated the three macro categories established a priori by the Psychodynamics of Work, which are: collective defense strategies, specific defensive ideologies and individual defenses of the agents. The data generated by the interviews were methodologically examined from the french discourse analysis (Michel Pecheux). The aforementioned theory allowed the analysis of the existing dynamic relations between pleasure and suffering of the subjects in the work. The investigation and analysis of the defensive strategies of the servants allowed to visualize the labor situations experienced by them that generate suffering and dissatisfaction in the work.

Keywords: Work, suffering, defensive strategies, work psychodynamics.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	08
CAPÍTULO 1: DELINEAMENTO METODOLÓGICO	12
1.1. Problemas e Objetivos da Pesquisa.....	14
1.2. A Metodologia Psicodinâmica do Trabalho	18
1.2.1. A Psicodinâmica do Trabalho e a Teoria da Ação	22
1.3. Coleta de Dados	30
1.4. Análise dos Dados	32
Referências Bibliográficas	33
CAPÍTULO 2: A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E AS ESTRATÉGIAS COLETIVAS DE DEFESA DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA	38
2.1. Resumo e Abstract.....	39
2.2. Introdução	39
2.3. Trabalho e Flexibilização	40
2.4. Organização do Trabalho	43
2.5. Estratégias de Defesa	46
2.6. Defesas Coletivas dos Servidores de uma Universidade Pública	48
2.7. Considerações Finais	56
Referências Bibliográficas	57
CAPÍTULO 3: A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E AS IDEOLOGIAS DEFENSIVAS ESPECÍFICAS DOS SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA	59
3.1. Resumo e Abstract.....	60
3.2. Introdução	61
3.3. Conceito de Ideologia	62
3.4. Ideologia Defensiva na Psicodinâmica do Trabalho	68

3.5. Ideologia Defensiva Específica dos Servidores de uma Universidade Pública	71
3.6. Considerações Finais	77
Referências Bibliográficas	78
CAPÍTULO 4: A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E AS DEFESAS INDIVIDUAIS DOS SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA	80
4.1. Resumo e Abstract.....	81
4.2. Introdução	82
4.3. Contribuições da Psicanálise para a Psicodinâmica do Trabalho	83
4.4. Prazer e Sofrimento no Trabalho	84
4.5. Estratégias de Defesa	87
4.6. Defesas Individuais dos Servidores de uma Universidade Pública	92
4.7. Considerações Finais	99
Referências Bibliográficas	100
CONSIDERAÇÕES FINAIS	103
ANEXO	106

APRESENTAÇÃO

A investigação sobre o trabalho dos servidores de uma universidade pública apresenta-se a partir de uma pesquisa na área de trabalho e saúde mental. Este estudo se propõe a analisar as estratégias de defesa desenvolvidas por servidores de tal universidade, como forma de lidar com o sofrimento no seu ambiente de trabalho, utilizando os conhecimentos da Psicodinâmica do Trabalho que se edificou a partir das ideias e das pesquisas de Christophe Dejours.

A reflexão aqui desenvolvida sobre a repercussão dessas estratégias nos cenários da prática laboral dos servidores originou-se da minha experiência profissional no Departamento de Gestão de Pessoas - Setor de remoção, onde trabalhei por alguns anos e pude atender a diversos servidores com variadas dificuldades de adaptação ao local de trabalho e alguns até relatando problemas de saúde como consequência de atribuições e estresse no trabalho. A maior parte das inquietações desses servidores dizia respeito aos problemas interpessoais com relação tanto aos colegas de trabalho, quando aos seus chefes imediatos.

Diante disso, levantamos como problema nesta pesquisa o sofrimento constante no trabalho ou a não adaptação às condições laborais impostas aos servidores que levam frequentemente à sua remoção do local de trabalho, seja por requerimento do chefe imediato ou pelo próprio servidor, que se utiliza desse mecanismo como estratégia defensiva para lidar com esse sofrimento.

Este estudo está inserido na área de Saúde Mental e Trabalho e a possibilidade de abordagem dado a sua complexidade, impõe a integração de várias áreas de conhecimento na sua análise, sendo assim marcada pela interdisciplinaridade. Estudar Saúde Mental e Trabalho é sistematizar situações do cotidiano dos trabalhadores, presente na sua trajetória e cristalizado em modos de ser, muitas vezes, referenciados no seu trabalho. Portanto, o olhar acadêmico e a produção de conhecimento científico sobre as experiências dos trabalhadores buscam, sobretudo, práticas efetivas que possam se fazer presentes na melhoria das condições de trabalho e no estabelecimento de políticas públicas.

De acordo com Enriquez (1974), a luta do trabalhador na organização é uma procura por identidade, por reconhecimento, visto que a sua autoimagem é desenvolvida a partir da imagem que os outros fazem de si. A organização coloca o indivíduo na busca por identidade e reconhecimento, pois é o lugar onde cada um pode tentar realizar seus projetos e desejos. É também opinião de Enriquez (1974) que a organização coloca o indivíduo no desafio de provar sua existência, permite a expressão no narcisismo individual e do desejo de onipotência, e ainda reforça a ilusão de ego único e sólido. Estabelece elementos de identidade social, como papel, posição, status, valores e responsabilidades. Tais elementos são propostos como representações (imagens) coletivas, de forma que os membros da organização moldam-se a elas.

Segundo Gaulejac (2007), o temor inconsciente de perda do amor do objeto amado (no caso, da empresa com a qual o indivíduo se identifica) é representado pelo medo de fracassar, de não estar à altura e de não ser reconhecido. Esse medo é utilizado pela empresa em seu próprio benefício. Por parte dos indivíduos, as consequências da vivência dessa relação são a tensão e a angústia. Ocorrem contradições entre seu ego, que sente as pressões desestruturantes oriundas da organização do trabalho e necessita se defender, e seu ideal de ego, que exige mais realização e satisfação em um processo que vincula, une e submete o indivíduo à organização. Sendo assim, o prazer pode ser vivenciado de forma direta por meio dos processos sublimatórios. Isso torna possível a descarga pulsional quando em contato com determinados contextos de produção e, de forma indireta, a resignificação do sofrimento e a transformação das situações de trabalho por meio da mobilização coletiva (MENDES, 2003).

O campo da Psicodinâmica do Trabalho tem no sofrimento mental advindo das vivências subjetivas no cotidiano de trabalho, seu objeto de estudo. No entanto, não se trata de associar psicopatologia a doença ou a loucura, mas do estudo dos mecanismos e processos psíquicos mobilizados pelo sofrimento (Dejours e Abdoucheli, 1994).

Conforme Mendes (2007), o objeto de estudo da psicodinâmica do trabalho é a relação dinâmica entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação dos trabalhadores, manifestada pelas vivências de prazer e

sofrimento e as estratégias de ação adotadas pelos trabalhadores para mediar as contradições da organização do trabalho, as patologias sociais e o processo de saúde e adoecimento no trabalho. O objetivo da psicodinâmica consiste na análise da fala e da escuta dos trabalhadores, visando permitir aos trabalhadores compreender, elaborar e interpretar seu sofrimento em um espaço público de discussão. Dessa forma, possibilita-se a reconstrução e a ressignificação dos processos de subjetivação e do coletivo.

Segundo Dejours (1994), o trabalhador faz uso de respostas (individuais e coletivas) reveladas através de mecanismos de defesa quando percebe que o trabalho restringe o investimento afetivo e material. O uso de tais mecanismos é uma forma de luta, encontrada tanto no nível individual quanto no coletivo, contra a angústia provocada por situações de trabalho. As estratégias defensivas têm como alvo principal minimizar a percepção do sofrimento no contexto de trabalho e dar ao sujeito suporte, protegendo-o contra situações nocivas ao seu funcionamento psíquico. A diferença entre estratégias individuais e coletivas é que no primeiro caso o objeto ameaçador está interiorizado e não precisa apresentar-se fisicamente para gerar ações de defesa. As estratégias coletivas, por sua vez, dependem da existência de condições externas concretas para serem construídas e colocadas em ação e se sustentam no consenso de um grupo específico de trabalhadores (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Este trabalho tem, portanto, como objeto de estudo as estratégias defensivas utilizadas por servidores de uma universidade pública baseada na Psicodinâmica do Trabalho. Porém, é importante esclarecer aqui que nesta pesquisa buscou-se utilizar a Psicodinâmica do Trabalho como referencial teórico e metodológico sem a contrapartida da intervenção nas situações de trabalho dos servidores participantes.

Esta dissertação está organizada em quatro capítulos, sendo o primeiro com o delineamento metodológico e os outros três em formato de artigo científico, com os seguintes conteúdos:

No segundo capítulo discute-se a abordagem Psicodinâmica do Trabalho com relação às estratégias coletivas de defesa. Para a compreensão dessa categoria trabalhada por Dejours é necessário resgatar alguns conceitos como trabalho e flexibilização e fazer uma análise e resgate histórico sobre a

organização do trabalho, abordando a sua influência na relação prazer e sofrimento no trabalho.

No terceiro capítulo aborda-se o tema ideologia defensiva. Para a compreensão do tema trabalhado na Psicodinâmica, faz-se necessário trabalhar o conceito mais amplo de ideologia para pesquisa e análise de como se dá a construção das ideologias defensivas dos servidores da universidade aqui estudada.

E no quarto e último capítulo, verificam-se as contribuições da Psicanálise na teoria da Psicodinâmica do Trabalho, trabalhando os conceitos de sofrimento, sublimação e mecanismos de defesa. Essa verificação possibilita a investigação e análise das estratégias defensivas individuais dos servidores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1987.

_____. Trabalho e Saúde Mental: da pesquisa à ação. In.: DEJOURS, C. ABDOUCHELI, E. e JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. e ABOUCHELI, E. Itinerário Teórico em Psicopatologia do Trabalho. In: DEJOURS, C. ABDOUCHELI, E. e JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

ENRIQUEZ, E. **Imaginário social, recalçamento e repressão nas organizações**. Tempo Brasileiro: Rio de Janeiro: 36/37:53-94, jan.-jun. 1974.

FERREIRA, M C, MENDES, A M. **Trabalho e riscos de adoecimento** – o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira. Brasília: FENAFISP, 2003.

GAULEJAC, V. **Gestão como Doença Social** - Ideologia, Poder Gerencialista e Fragmentação Social. Ed. Ideias e Letras, 2007.

MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método, pesquisas**. 01ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

SILVA, E. S. Saúde Mental e Trabalho. In.: TUNDIS, S. e COSTA, N.R. **Cidadania e Loucura** — políticas de saúde mental no Brasil. Petrópolis: Vozes, 1987.

CAPÍTULO 01:

DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O mundo não é uma ideia minha; a minha ideia do mundo é que é uma ideia minha. /.../ Assim como falham as palavras quando queremos exprimir qualquer pensamento; assim falham os pensamentos quando queremos pensar qualquer realidade (PESSOA, 1994)

Esta pesquisa tem como eixo norteador a teoria e metodologia da Psicodinâmica do Trabalho, proposta por Christophe Dejours, escopo teórico-metodológico este que privilegia a interpretação da fala, que conotam realidades conscientes e inconscientes, na tentativa de captar, através dos sentidos dados às palavras dos sujeitos, os sofrimentos vivenciados em seus contextos de trabalho. Adotamos, para isso, como forma investigativa, uma Análise Crítica dos Discursos dos sujeitos estudados e dos sentidos psicanalíticos que a eles podem ser atribuídos, conforme os cânones delineados na “Psicodinâmica do Trabalho” de Christophe Dejours.

Tendo em vista o problema de pesquisa a seguir assinalado, relativo ao sofrimento vivido no trabalho por um grupo específico de servidores de uma universidade pública que passaram por situação de remoção por vontade própria ou por imposição da instituição, e tendo em mente que a investigação de suas possíveis causas é norteadada pela Teoria da Psicodinâmica do Trabalho Dejouriana, fizemos algumas hipóteses de trabalho que precisam ser investigadas e testadas de acordo com a metodologia a seguir delineada. A principal hipótese de trabalho a ser investigada se refere à remoção ser utilizada pelos servidores como estratégia de defesa para minimizar o sofrimento no ambiente de trabalho.

Para testar essa hipótese de trabalho explicativa dos relacionamentos existentes entre as situações funcionais dos referidos servidores e a temática da Psicodinâmica do Trabalho, foi adotada uma metodologia que buscou fornecer os instrumentos necessários para a realização de uma pesquisa qualitativa fazendo uso de um estudo de caso em uma universidade pública.

Para a coleta dos discursos dos servidores, utilizamos entrevistas semiestruturadas realizadas com os cuidados linguísticos de confiabilidade oriundos principalmente da “Análise Crítica de Discurso” de Jurgen Habermas; e dedicamos também uma atenção especial às relações de poder contidas nas falas coletadas dos sujeitos investigados e contempladas segundo os rumos da Análise de Discurso sugerido por Eni Orlandi. Isso nos permitiu realizar um mergulho, na profundidade possível, nos sentidos ocultos contidos nas falas dos sujeitos entrevistados.

Para melhor situarmos, portanto, as origens da metodologia aqui adotada, fazemos em seguida um breve retrospecto das raízes da mesma contida nas obras de Habermas do que decorre a necessidade primeira de começarmos a nossa narrativa por uma síntese da “Teoria Crítica da Escola de Frankfurt”.

A metodologia em Psicodinâmica do Trabalho descrita por Dejours (1993) envolve pesquisa e intervenção, como analisaremos a seguir, porém neste trabalho, fizemos uso deste método de forma parcial, com referencial teórico e no metodológico como apoio para a pesquisa de campo, sem a etapa de intervenção.

1.1. PROBLEMA E OBJETIVOS DA PESQUISA

Para algumas empresas, o descarte ou a substituição do trabalhador que não se adapta ao sofrimento imposto pela sua atividade laboral é a solução organizacional mais simples e que tende, portanto, a ignorar as raízes do problema.

As empresas estatais apresentam, em sua estrutura, uma especificidade que lhes confere uma distinção nítida das empresas privadas. Elas, como outras quaisquer, possuem sua função produtiva, mas assumem contornos determinados pelo Estado. Sua estruturação sempre será regida pelos planos políticos e econômicos do governo a que estão vinculadas. Lima (1994) aponta para a centralização do poder pelo governo (federal, estadual ou municipal) e para a falta de autonomia por ele imposta. Assim, os objetivos das empresas estatais ficam sendo fixados por uma autoridade externa, e aqueles que dirigem a empresa têm dificuldade em saber o que deve ser feito e como deve ser feito, pois não são autônomos para definir os meios e os recursos financeiros, humanos e materiais necessários ao seu funcionamento. Dessa mesma forma, os empregados, em geral, possuem uma visão da organização diferente daquela dos funcionários de uma empresa privada, cujas peculiaridades diferem da realidade da instituição pública.

Apesar da estabilidade no emprego do servidor público, a práxis organizacional que leva à desvalorização do sujeito é visível através, por

exemplo, do achatamento dos salários e das precárias condições de trabalho, evidenciadas na diminuição da quantidade e da qualidade dos materiais de consumo, da manutenção e compra de equipamentos, o que leva muitos a procurarem outras empresas para trabalhar (RODRIGUES, IMAI & FERREIRA, 2001).

Apesar de vivenciarem relações menos instáveis de trabalho (menor exposição ao risco de demissão sumária), os profissionais do setor público estão expostos a outras formas de instabilidade e precarização do trabalho, tais como: privatização de empresas públicas seguidas de demissões, terceirização de setores dentro da empresa, deterioração das condições de trabalho e da imagem do trabalhador do serviço público, e atribuição da responsabilidade ao trabalhador pelas deficiências dos serviços e por possíveis crises das instituições públicas, etc. (LANCMAN et al., 2007).

Para os servidores que não se adaptam ao trabalho, o procedimento usual é o de buscar uma transferência do setor de trabalho ou em casos mais difíceis de isolar o trabalhador que não se adequa às suas funções organizacionais previstas, vendo-o como um indivíduo problemático que precisa ser retirado provisoriamente do convívio direto do ambiente funcional em que se deu a inadequação enquanto outro ambiente de trabalho não lhe é atribuído na mesma empresa.

No contexto existente das garantias trabalhistas do serviço público, esta tentativa de remoção entre diferentes ambientes de trabalho na mesma empresa pública é a forma encontrada para lidar com as inadequações pessoais dos trabalhadores em função de seus sofrimentos vividos em seus ambientes de trabalho. Quando essa remoção mediada se dá, o trabalhador, de forma simbólica, é colocado temporariamente no 'limbo' enquanto outro local em que ele possa se adequar é buscado, sem que se averigue a fundo ou até mesmo superficialmente, as origens organizacionais do problema da referida inadequação laboral do indivíduo ao trabalho.

Toda a responsabilidade da referida inadequação ao trabalho é comumente lançada sobre os ombros do trabalhador que passa, assim, a ser visto como um indivíduo 'problemático'. Neste contexto, na melhor das hipóteses, ele é visto como um indivíduo que necessita de algum tipo de tratamento para que a sua capacidade de se adequar às funções laborais

porventura a serem a ele atribuídas seja devidamente restaurada. A forma como essa remoção do sujeito entre diferentes ambientes de trabalho, dentro de uma mesma empresa, ocorre pode variar e as condições em que ela acontece podem e necessitam ser devidamente estudadas.

No caso específico da universidade pública estudada, esse tipo de remoção entre ambientes de trabalho é mediado por um aparato institucional responsável pelo gerenciamento dos recursos humanos denominado de Departamento de Gestão de Pessoas. Quando o servidor não se adapta ao setor alocado ou apresenta problemas funcionais¹, ele normalmente solicita mudança do referido local de trabalho. Para que tal remoção do trabalhador seja providenciada, ocorre um processo de negociação que é feito com a chefia imediata do servidor que pode vir a liberá-lo para exercer suas atividades laborais em outro setor da instituição, com ou sem permuta por outro servidor para substituí-lo.

Quando essa negociação não tem sucesso por algum motivo, o servidor é colocado à disposição do Departamento de Gestão de Pessoas por solicitação do seu chefe ou dele mesmo e fica aguardando uma nova lotação funcional. Ressalte-se, entretanto, que somente quando a situação de inadaptação do servidor ao trabalho é de extremo conflito com o chefe do setor em que ele trabalha é que este servidor aguarda sua nova lotação no Departamento de Gestão de Pessoas. Geralmente essas situações causam constrangimento para o servidor e deixam marcas em sua carreira e ficha funcional como se ele fosse o responsável exclusivo por algo negativo.

Os problemas interpessoais entre chefia e servidor são tratados por um núcleo de assistência ao servidor, através de uma equipe composta por psicólogos e assistentes sociais para promover a conciliação entre ambos, mas em muitos casos, devido ao desgaste e dependendo da condição de sofrimento do servidor de continuar no seu local de trabalho, o encaminhamento orientado pela equipe para a solução do problema é a remoção do servidor para exercer suas atividades laborais em outro setor, podendo ocorrer, na maioria dos casos, uma significativa melhora da qualidade de vida no ambiente de trabalho desse servidor.

¹ Problemas relativos aos conhecimentos e habilidades específicos do exercício de sua função.

Nesse contexto, buscaremos estabelecer uma análise dos diversos mecanismos que os servidores têm buscado como forma de enfrentamento do sofrimento no trabalho, sofrimento esse advindo principalmente da organização do trabalho. De acordo com a abordagem dejouriana, entende-se por organização do trabalho “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc” (DEJOURS, 1992, p.25)

Desse modo, a visão da psicodinâmica do trabalho é a de trazer as experiências de sofrimento e prazer que são expressas por meio de relações intersubjetivas, resultantes principalmente da organização do trabalho, nos aspectos relacionados mais com a atividade propriamente dita do trabalho e com as relações sociais e profissionais com a Instituição em que o trabalhador está inserido. Dessa forma, aí se incluem os relacionamentos pessoais e vivências cotidianas, como também relações de subordinação.

A partir das constatações de operacionalidade funcional acima mencionadas, o presente estudo apresenta um problema de pesquisa a ser investigado por meio do seu desdobramento no seguinte **questionamento**:

Que estratégias de defesas os servidores desenvolvem como forma de sobrevivência no trabalho e por quais motivos alguns deles não conseguem se adaptar ao trabalho e solicitam, com frequência, mudanças de lotação para exercer suas atividades laborais?

A remoção dentro da universidade pesquisada é um sistema de mudança de setor do servidor que pode acontecer a pedido do próprio servidor que busca outro local para trabalhar, por necessidade da instituição de transferir um servidor de um local para outro para suprir uma carência institucional ou a pedido do chefe imediato do servidor que poderá colocá-lo à disposição do Departamento de Pessoal para que ele possa ser realocado. Em boa parte dos casos, a remoção se dá pela não adaptação do servidor ao seu local de trabalho ou ao surgimento de alguma situação que motive o trabalhador a solicitar mudança do setor.

Há de se considerar a investigação de tal inadaptação do trabalhador às suas funções inicialmente previstas dentro da universidade pública estudada, no desdobramento acima referido na identificação do problema de pesquisa para que não se atribua antecipadamente a responsabilidade de tal

inadaptação necessariamente a uma das partes. Não está claro a priori, ou seja, não pode ser visto como um dado, a atribuição exclusiva da responsabilidade da necessidade da remoção de um servidor de seu local original de trabalho apenas como uma decorrência lógica de algum possível comportamento impróprio de sua parte em relação ao desempenho da função para ele prevista.

Tais inadequações se manifestam comumente em função de atitudes desenvolvidas que podem ser tidas como inadequadas para a instituição, mas que podem refletir aquilo que Dejours chamou de 'mecanismos de defesa' e cujas origens precisam ser investigadas.

Para responder à pergunta que caracteriza o problema de pesquisa deste estudo investigativo, colocou-se como **objetivo principal da presente pesquisa analisar que estratégias de defesas os servidores de uma universidade pública desenvolvem como forma de sobrevivência no trabalho e por quais motivos alguns servidores não conseguem se adaptar ao trabalho e solicitam, com frequência, mudanças de lotação para exercer suas atividades laborais.**

Esta pesquisa tem, assim, como **objetivos específicos:**

- **Identificar e analisar as estratégias de defesa coletivas construídas pelos servidores de uma universidade pública;**
- **Identificar e avaliar as ideologias defensivas específicas da profissão;**
- **Identificar e analisar as defesas individuais dos servidores de uma universidade pública.**

Este estudo se propõe, portanto, a analisar essas estratégias de defesa desenvolvidas por servidores de uma Universidade pública, como forma de lidar com o sofrimento no seu ambiente de trabalho, utilizando os conhecimentos da Psicodinâmica do Trabalho que se edificou a partir das ideias e das pesquisas de Christophe Dejours. Tais estratégias consistem na construção de modos de enfrentamento das adversidades no ambiente de

trabalho, como tentativa de não sucumbirem diante das situações conflitantes advindas de suas atividades laborais (DEJOURS, 2007)

1.2. A METODOLOGIA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

O debate referente ao trabalho e sua relação com a saúde e prazer/sofrimento que resultaram na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, teve origem na França, em meados da década de 1980, desenvolvido por Christophe Dejours, médico psiquiatra e psicanalista francês. Seu trabalho teve início na década de 1970, com a abordagem da relação entre saúde mental e trabalho, porém, em 1987 com a publicação do livro “Travail: usure mentale” (publicado em português com o título: “A loucura do trabalho”), as pesquisas anteriores da Psicopatologia do Trabalho, com pesquisas dedicadas principalmente ao estudo das perturbações psíquicas ocasionadas pelo trabalho, sofreram impacto.

Dejours (1994) propôs então uma nova abordagem científica com seu conjunto teórico e metodológico, que valoriza a clínica do trabalho, utilizando a Psicanálise para estudar o impacto do trabalho no psiquismo humano, somado aos pressupostos teóricos das ciências sociais nas discussões sobre o trabalho, levando em consideração conceitos elaborados a partir da análise dinâmica do contexto do trabalho, “*caracterizada pela atuação de forças visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas e sociais, políticas e econômicas que podem ou não deteriorar esse contexto, transformando-o em lugar de saúde e/ou de patologias e de adoecimento*” (MENDES, 2007, p.29).

A Psicodinâmica do Trabalho investiga as formas como os sentimentos de prazer e de sofrimento são experienciados pelo indivíduo, como elas influenciam as suas atitudes, as suas relações sociais no trabalho e a sua própria saúde (FERREIRA; MENDES, 2003). Dejours (1986) apresenta a metodologia em Psicodinâmica do Trabalho inicialmente vinculada à Psicopatologia do Trabalho e com grande influência da Ergonomia, e na década de 1990 ele introduziu a clínica do trabalho e da ação associada da teoria e do método em Psicodinâmica do Trabalho.

Este novo campo interdisciplinar de estudos leva em conta o sentido da dialética existente entre o prazer e o sofrimento e procede a análise e

interpretação das estratégias defensivas, pessoais e coletivas, das quais os trabalhadores lançam mão para tentarem manter a sua saúde (DEJOURS, 1994).

Nesta abordagem teórica da Psicodinâmica do Trabalho ressalta-se a importância capital da organização do trabalho, aqui interpretada como sendo o fator decisivo das experiências vivenciadas de prazer e de sofrimento. Dá-se também um relevo fundamental às condições de realização do trabalho e que podem vir a transformá-lo em uma coisa prazerosa e enriquecedora da identidade do trabalhador ou, em contraposição, transformá-lo em uma experiência de vida árdua e dolorosa que conduz quase sempre ao sofrimento.

Segundo Mendes (2007), O sofrimento como parte da condição humana opera como um mobilizador dos investimentos para transformação da realidade. Isso implica que a psicodinâmica do trabalho é uma abordagem para além da teoria e da pesquisa, sendo também um modo de ação na organização do trabalho.

Nessa direção, a psicodinâmica é uma abordagem de pesquisa e ação sobre o trabalho, é um modo de fazer análise crítica e reconstrução da organização do trabalho, que é inexoravelmente, o provocador do sofrimento, dadas as características da pós-modernidade, da acumulação flexível do capital e de todas as suas consequências para o mundo do trabalho (MENDES, 2007, p. 32)

Essa metodologia envolve dimensões da pesquisa e da ação que se traduzem, incluem e requerem o desenvolvimento de uma clínica do trabalho, entendida como o estudo das reações sociopsíquicas resgatadas pelo confronto do sujeito com a organização do trabalho e das suas ações diante da organização.

A clínica do trabalho pressupõe o desenvolvimento de trabalho de campo do trabalho e da saúde mental, ligando a intervenção à pesquisa pautada nos princípios da pesquisa ação, com base na teoria da ação comunicacional de Habermas, detalhado mais adiante. A intervenção em situações de trabalho propõe compreender os processos psíquicos envolvidos e formular avanços teóricos e metodológicos.

Segundo Dejours:

A psicodinâmica do trabalho é antes de tudo uma clínica. Ela se desdobra sobre um trabalho de campo radicalmente diferente do lugar da cura. Afirmar que ela se trata de uma clínica implica que a fonte de

inspiração é o trabalho de campo e que a toda teoria é alinhavada a partir deste campo (Dejours, 1993, p. 137).

O autor denomina a prática da Psicodinâmica como clínica do trabalho e o define como um espaço clínico e social que envolve o sujeito na realidade laboral. Nesse espaço, a organização do trabalho é o centro das interpretações intersubjetivas e a clínica estuda as expressões de inteligência e vontade do trabalhador nos espaços psíquico e social, como resultado de uma realidade que as solicita.

É importante esclarecer aqui que quando estamos falando em intervenção e pesquisa em Psicodinâmica do trabalho não estamos nos reportando apenas à prática dos que atuam com essa teoria e método de uma forma completa como Dejours descreve (1993a), mas nos referimos também aos pesquisadores que buscam a Psicodinâmica como referencial teórico para sua reflexão, sem a contrapartida da intervenção, como é o caso do presente trabalho.

Para Mendes (2007), o conhecimento científico em psicodinâmica abrange a análise, que implica em ação, da organização do trabalho e das formas de subjetivação, que caracteriza a clínica do trabalho. Essa clínica é o lugar da fala e da escuta do sofrimento, partindo da realidade concreta da organização do trabalho, que permite aos trabalhadores restaurar a capacidade de pensar e desenvolver estratégias de ação individuais e coletivas para lidar com as situações causadoras de sofrimento, buscar o prazer, e conseqüentemente, a saúde.

A Pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho é composta de três etapas. A primeira etapa, chamada pré-pesquisa, é caracterizada pela análise da demanda. A segunda etapa é a pesquisa propriamente dita, ou seja, o momento em que são debatidas coletivamente as relações entre organização do trabalho e as vivências de prazer e de sofrimento. A terceira etapa é a validação dos resultados. Para MENDES & ARAÚJO (2012), esse modelo de pesquisa implica uma demanda dos trabalhadores, porque coloca em risco a gestão coletiva da organização do trabalho e das relações sociais, à medida que o vivido é objetivado.

Dejours (2012,) afirma que o objetivo dessa abordagem é a elaboração da vivência do sofrimento, na medida em que este sofrimento permita:

- a) desvendar a vivência dos sujeitos em sua relação com a organização do trabalho;
- b) perceber aquilo que, na organização do trabalho, é fonte de pressões, de dificuldades, de desafios, susceptíveis de gerar sofrimento, mas também de gerar prazer (DEJOURS, 2012, p. 83).

A metodologia em psicodinâmica do trabalho pode receber influência de abordagens como a ergonomia, sociologia e psicanálise que também influenciaram as interpretações e a construção conceitual a partir dos dados empíricos. A noção de sujeito e de trabalho de cada uma dessas abordagens também exerce papel fundamental na análise psicodinâmica. Deste modo, nascem diferentes tendências inevitáveis do uso da psicodinâmica do trabalho, dada a sua origem interdisciplinar, exigindo dos pesquisadores escolhas e clareza quanto a seus limites e contribuições para a construção do método da clínica do trabalho.

A Psicanálise como uma ciência de interpretação trouxe também contribuições para a Psicodinâmica, pois a sua teoria possibilita interpretar a cultura, a arte, a religião e, nessa perspectiva, também o trabalho como categoria social, como abordaremos a seguir.

1.2.1. A Psicodinâmica do Trabalho e a Teoria da Ação

Para fundamentar a teoria e metodologia da Psicodinâmica do Trabalho sobre a pesquisa enquanto práxis, Dejours (1997) vai se apoiar na teoria da ação comunicacional de Habermas.

Para entendermos a teoria de Habermas será necessário fazer uma retrospectiva histórica do nosso percurso metodológico pela Escola de Frankfurt. A razão é a forte influência exercida pela “Teoria Crítica” da referida Escola de Frankfurt sobre as abordagens linguísticas posteriores de Habermas a respeito das Análises Críticas do Discurso e que remontam à crítica do conceito de racionalidade instrumental contida no moderno pensamento

ocidental e de seus desdobramentos, tanto no Capitalismo quanto no próprio desenvolvimento do Marxismo.

A Teoria Crítica da Escola de Frankfurt

“Escola de Frankfurt” é a denominação abreviada da influente corrente de pensamento filosófico que erigiu uma teoria social interdisciplinar neomarxista e que exerceu um profundo impacto nas Ciências Humanas e Sociais desde a sua fundação na década de 1920 e que foi originalmente estabelecida no “Instituto para Pesquisa Social da Universidade de Frankfurt”, na Alemanha, em torno da figura de seu diretor Max Horkheimer (a partir de 1930) e de seus colaboradores, dentre eles, na primeira fase: Theodor Adorno, Erich Fromm, Herbert Marcuse e Walter Benjamin. Jürgen Habermas, a quem faremos adiante forte referência metodológica, é parte da segunda fase da referida Escola estabelecida a partir da década de 1960.

Originalmente constituída por cientistas sociais predominantemente de influência marxista, mas que eram dissidentes da ortodoxia que havia dominado o Marxismo, os componentes da referida Escola acreditavam que parte dos seguidores de Marx haviam se tornado apenas meros repetidores acríticos de uma restrita seleção das ideias de Marx e que agiam normalmente em defesa dos partidos comunistas ortodoxos. (WIGGERSHAUS, 2002)

Além disso, era um pensamento dominante entre esses teóricos de Frankfurt que mesmo a teoria marxista tradicional, em sua completude, não poderia explicar apropriadamente o conflituoso e surpreendente desenvolvimento das sociedades capitalistas no século XX. Neste sentido, os trabalhos dos teóricos da escola de Frankfurt apontavam severas críticas tanto ao capitalismo quanto ao socialismo real da então União Soviética e de seus estados satélites; vislumbrando, assim, a possibilidade da existência de um caminho alternativo e mais humano para o desenvolvimento social.

Em sua crítica ao Capitalismo e na tentativa de preencher as omissões por eles percebidas no marxismo tradicional, esses teóricos de Frankfurt agregaram de forma heterodoxa importantes contribuições de outras correntes de pensamento, principalmente da “sociologia antipositivista”, da “psicanálise” e da “fenomenologia” com sua “filosofia existencialista”. É nesse quadro geral de

influências teóricas que se mesclam em Frankfurt os pensamentos de diversos autores, como: Kant, Hegel, Marx, Freud, Weber, Husserl, Heidegger e Lukács.

“A expressão “Teoria Crítica” nasce a partir da publicação do ensaio de 1937 de Horkheimer intitulado: “*Traditional and Critical Theory*”. A partir de então, a expressão “Teoria Crítica” tornou-se o rótulo designativo utilizado pelos próprios teóricos do grupo de Horkheimer para descreverem a si mesmos. Esse rótulo expressava a tentativa dos referidos pensadores frankfurtianos em identificar-se com a substância original da Teoria Marxista, enquanto um princípio motor de crítica à exploração humana contida na ideologia capitalista e à alienação dela decorrente. Entretanto, eles criticavam também a forma ortodoxa assumida pelo marxismo em sua prática real que conduzira a uma obsessão apenas com a crítica da sociedade capitalista como se o capitalismo fosse tão somente um sistema com uma base econômica e com uma superestrutura e ideologia mecanicamente dependentes daquela base. A eles parecia que mesmo esta ortodoxia marxista, crítica da exploração capitalista, não atentava para a componente mais importante da totalidade do ser humano. Para eles, o que havia de ser preservado como a substância da Teoria Marxista era a crítica específica da alienação e das condições sociais alienantes.

Pode-se dizer que o projeto da Escola de Frankfurt era não apenas modernizar o marxismo resgatando sua essência humanística expressa na obra do jovem Marx; mas, sobretudo, entender a própria modernidade. Neste sentido, a crítica da Escola de Frankfurt à alienação e aos mecanismos que a produzem na sociedade capitalista é ampliada sob a influência do filósofo húngaro Georg Lukacs que vivendo em um regime inspirado no Marxismo, percebe que esta alienação ainda persiste a despeito das novas formas de organização política e econômica estarem supostamente mais voltadas para uma distribuição mais igualitária da riqueza produzida.

As raízes do conceito de “razão instrumental”, criticado (ainda que sem tal denominação explícita) por Lukacs e ainda mais explicitamente pelos teóricos da Escola de Frankfurt, como algo prevalente no pensamento ocidental, surgira nas magistrais obras de Max Weber: “*Economia e Sociedade*” e “*A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*”. Weber tentara desvelar os novos alicerces da sociedade moderna, principalmente o seu caráter

nitidamente mercantil. Em sua obra *“Economia e Sociedade”*, Weber de fato destaca de forma pioneira o relacionamento entre o surgimento da modernidade e o predomínio da ação racional finalística em todos os setores da sociedade, ou seja aquela que ocorre quando o sujeito guia a sua ação pelos fins, meios e consequências secundárias, ponderando racionalmente tanto os meios em relação às consequências secundárias, como os diferentes fins possíveis entre si (WEBER, 2012). Este seria o traço marcante do *“desencantamento do mundo”* característico dos tempos modernos. Como assinala Weber, de forma pessimista, em sua *“A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo”*, ainda que esse padrão de ação tenha como consequência um maior poder e domínio sobre a Natureza, ele também contribui para escravizar o Homem, reprimindo sua sensibilidade, afetividade, emotividade e as demais formas sensíveis da conduta humana, produzindo deste modo *“especialistas sem espírito e sensualistas sem coração, nulidades que imaginam ter atingido um nível de civilização nunca antes alcançado”* (WEBER, 2004, p.135).

É neste contexto que se deve compreender o combate movido pela Escola de Frankfurt à *“razão instrumental”* do Capitalismo, razão instrumental esta de base positivista, o que levou os teóricos de Frankfurt ao desenvolvimento do conceito oposto de *“razão crítica”*; desenvolvimento este para o qual contribuíram tanto a incorporação da Psicanálise de Freud quanto a Dialética de Hegel e a Fenomenologia de Edmund Husserl e Martin Heidegger. E este movimento carrega, assim também, um nítido sentido epistemológico, e portanto metodológico, questionando as bases da produção do conhecimento humano ao tentar superar o abismo existente entre a teoria e a pesquisa empírica em direção à construção de uma filosofia totalizante que resgate o projeto de felicidade e completude do ser humano ao repensar dialeticamente o conceito de progresso.

A Escola de Frankfurt promove, assim, o resgate do humanismo contido na obra do jovem Marx, mormente aquele expresso em sua *“A Ideologia Alemã”*, em contraste com o pensamento marxista posterior já embebido de uma racionalidade instrumental característica do materialismo científico voltado para os determinantes econômicos e políticos como se encontra em *“O Capital”*. E neste movimento crítico promovido pela Escola de Frankfurt, a Dialética hegeliana, que tanto influenciara o jovem Marx, é retomada com todo

o seu vigor incorporando-se a ela as críticas à racionalidade instrumental contida na Ciência Moderna e já delineadas por Edmund Husserl em sua magistral “A Crise das Ciências Europeias e a Fenomenologia Transcendental”.

É, portanto, com o objetivo de entender a cultura ocidental fundada na razão instrumental contida tanto no Capitalismo quanto nas formações históricas reais oriundas do Marxismo, assim como os modos decorrentes de consciência das massas, que a Escola de Frankfurt se volta tanto para a Psicanálise de Freud quanto também para a Fenomenologia (e por decorrência, para o Existencialismo) de Heidegger. Tendo em mente o projeto da busca da totalização e completude do ser humano, a Escola de Frankfurt retira a primazia marxista tradicional do foco no determinismo econômico e se volta para tentar interpretar a lógica da modernidade em seus sentidos tanto estéticos quanto culturais. Ao promover o casamento dos pensamentos de Marx com o de Freud, a Escola de Frankfurt desenvolve uma “teoria crítica” que não apenas se opõe à razão instrumental de base positivista, mas também se mostra como uma tentativa de interpretar a sobrevivência obstinada do Capitalismo e a ascensão de uma sociedade autoritária e repressiva de modo análogo ao que a Psicanálise freudiana havia interpretado que certas experiências da infância são reprimidas pelo ego no inconsciente e de que tais memórias são a causa de rupturas psicológicas e particularmente do adoecimento neurológico (STOKES, 2009).

A dimensão psicanalítica da teoria crítica da Escola de Frankfurt se revela na interpretação de que o esquecimento do sofrimento passado permite a operação de um princípio de realidade repressivo. Neste sentido, a sociedade moderna industrial oculta a história, produzindo assim um discurso ideológico que incorpora o povo a uma espécie de consciência de massa produzindo o que Herbert Marcuse denominou de “homem unidimensional” (MARCUSE, 1973).

Marcuse, entretanto, afirma que não devemos ser totalmente pessimistas, pois há um resíduo da crítica e a própria filosofia para desvelar e combater esse discurso ideológico da sociedade moderna que produz o homem unidimensional. É desse resíduo de otimismo crítico que se desenvolve a obra de Habermas e de onde surge, como consequência, uma valorização da

ação comunicativa entre os sujeitos que vai dar origem à necessidade de um estudo criterioso dos discursos.

Os pensadores da Escola de Frankfurt tiveram um lugar importante no que se refere à articulação entre psicanálise e política. Eles passaram a utilizar a psicanálise quando notaram que a crítica marxista à ideologia não bastava para compreender fenômenos como alienação, servidão voluntária e adesão a discursos irracionais – deveria haver algum substrato inconsciente que pudesse elucidar tais aspectos. Deveria ser apreendido também aquilo que estava nas “entrelinhas”, aquilo que estava inconsciente no homem e nos coletivos. Para tanto, eles entrelaçaram o marxismo e a filosofia hegeliana com as reflexões psicanalíticas para o estudo crítico da sociedade e dessa forma, apropriaram-se dos “estudos sociais” de Freud.

A Teoria da Ação Comunicativa de Habermas

Jurgen Habermas amplia as críticas lançadas contra a ideologia da sociedade moderna pela Teoria Crítica da Escola de Frankfurt, mas tenta combater o pessimismo da mesma diante da problemática da primazia da razão instrumental que fundamenta a lógica do modernismo.

Estudando a consciência e os efeitos dos sistemas burocráticos sobre a vida social, Habermas volta-se para a comunicação intersubjetiva e desenvolve assim a sua “Teoria da Ação Comunicativa” como uma forma de buscar um entendimento dos discursos que possa resgatar o projeto totalizador de felicidade humana perdido pela fragmentação do conhecimento preso a uma razão instrumental e inerente à sociedade moderna. Habermas tenta, deste modo, reconstruir as bases do Marxismo baseado em uma visão totalizante do mundo, utilizando os aportes teóricos da Escola de Frankfurt, sem perder de vista as noções tradicionais de razão. Para isso, Habermas propõe a substituição do racionalismo instrumental por um “racionalismo comunicativo” que é expresso por meio do discurso.

Nesta busca de uma ação comunicativa que privilegie a intersubjetividade e conduza a um projeto totalizador, Habermas é levado à interpretação dos sentidos ocultos contidos nas falas dos seres humanos, o que o conduz a uma procura de formas de legitimação desses mesmos sentidos identificados nos referidos discursos.

A teoria da ação comunicativa é uma análise teórica e epistêmica da racionalidade enquanto um sistema operante da sociedade. Habermas discorda e combate a ideia de que a razão instrumental, pioneiramente combatida por Horkheimer, corresponda à própria racionalização da sociedade ou que seja a única forma de racionalização possível. Ele contrapõe à mesma o conceito de razão comunicativa e assume que a linguagem é um instrumento extraordinário de transformação da realidade e que pela ação comunicativa, o ser humano pode alterar os aspectos objetivos, subjetivos e sociais da dita realidade. Sua meta é oferecer uma opção racional à ideia de razão instrumental como fundamento da modernidade a partir de um alargamento e sofisticação da própria concepção de razão. Neste aspecto, ele se distingue dos mais influentes teóricos pioneiros da Escola de Frankfurt como Adorno e Horkheimer, que buscavam alternativas para a razão instrumental fora do campo da racionalidade, como na arte e nos afetos. Para Habermas, a ação comunicativa daria origem à razoabilidade, à racionalidade e à criticidade e atuaria como um caminho para que os atores de uma certa deliberação pudessem achar o consenso em busca de uma saída que conseguisse favorecer a todos por igual.

Deste modo, na perspectiva de Habermas, o discurso assume um papel primordial e é interpretado de um modo mais restrito como sendo um conjunto de enunciados entre atores em uma troca comunicativa. As ideias são trocadas usando o pressuposto da existência de uma situação de “fala ideal”, situação esta que se refere a discursos em que os indivíduos podem fazer asserções livremente e também avaliar as afirmações dos outros na ausência de poderes coercivos e hegemônicos (HABERMAS, 1984).

As falas ideais representam uma condição transcendental da troca comunicativa, mas que raramente existem na prática devido a desequilíbrios de poder. O termo “transcendental” aqui significa que a situação de fala ideal é uma condição da possibilidade de comunicação, ou seja, que qualquer comunicação exige o pressuposto de que os requisitos de validade, legitimidade e sinceridade sejam cumpridos.

Deste modo, a Análise Crítica de Discurso de Habermas avalia as características das trocas discursivas para poder identificar a “participação hegemônica consciente e inconsciente” na comunicação que distancia os

atores da condição transcendental da situação de fala ideal. A “participação hegemônica consciente”, também chamada de “decepção consciente”, refere-se à manipulação ativa da comunicação para ocultar os propósitos do ato comunicativo. A “participação hegemônica inconsciente”, também chamada de “decepção inconsciente”, refere-se à adoção de ideologias dominantes que um autor assume como certa, o que afasta o discurso dos princípios da situação de fala ideal. (HABERMAS, 1984)

A Análise Crítica de Discurso de Habermas é utilizada nas ciências humanas e sociais para que os pesquisadores possam avaliar o grau em que os discursos se assemelham ou não à situação de fala ideal. Embora as falas estudadas raramente alcancem a condição transcendental da situação do discurso ideal, a melhoria contínua da comunicação é algo desejável (Habermas, 1984). A Análise Crítica do Discurso depende fortemente dos valores e da ética adotadas para orientar as conclusões da pesquisa. Neste contexto, é importante observar que o método assim adotado não está livre de vieses, valores, pressupostos e crenças. Estudos críticos não afirmam que estão livres de parcialidade. Em vez disso, estudos críticos afirmam serem reflexivos, ou seja, que os pesquisadores devem examinar cuidadosamente como eles mesmos influenciam o estudo em curso e como suas próprias crenças e valores orientam suas conclusões de pesquisa.

Assim, um texto de análise crítica não deve ser visto como uma avaliação imparcial de um discurso; uma análise crítica deve ser vista, sim, como uma tentativa de identificação da aceitação de suposições e elaboração de outros pressupostos. É improvável que qualquer pesquisador possa identificar todas as possíveis posições que devem ser consideradas, e os julgamentos de um pesquisador serão baseados nas experiências e crenças dele próprio como indivíduo. Portanto, as ideias propostas em uma análise crítica de discurso devem ser igualmente criticadas e debatidas à medida que o estudo aborda as questões levantadas na mesma.

A Psicodinâmica do Trabalho é uma “teoria crítica do trabalho” do ponto de vista epistemológico (MENDES, 2007), pois abrange dimensões da construção e reconstrução das relações entre sujeitos-trabalhadores e realidade concreta de trabalho. Propõe uma visão crítica do trabalho prescrito, na intenção de desestabilizar o que está posto, numa ida e vinda dos

processos de subjetivação. Para tal, faz-se necessário uma compreensão do trabalho concreto, objetivo, realizado, e do sujeito enquanto subjetividade (e não como indivíduo).

Para a Psicodinâmica do trabalho a ação está ligada à ideia de que a organização do trabalho geralmente não leva em conta ou viola a racionalidade subjetiva. “*O trabalho é também uma ação, mas dependendo de como está organizado, ele impede o indivíduo de pensar a racionalidade dessa ação, o que gera, ao mesmo tempo, uma limitação na capacidade de se pensar*” (LANCMAN & UCHIDA, 2003).

Dejours afirma que “*Os procedimentos da psicopatologia do trabalho têm algum parentesco com a teoria da ação desenvolvida por Habermas*” (DEJOURS, 1996, P. 51). Para ele, a pesquisa começada pela demanda de um grupo de trabalhadores vai resultar num processo crítico interativo fundamentado na palavra. Dejours recomenda, então, o exercício da reflexão coletiva, que envolve além de discussões em conjunto, uma ação que leva à apropriação de uma inteligibilidade comum, conduzida pela intercompreensão de novos acordos e regras do trabalho e sua organização.

1.3. COLETA DOS DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio do uso de entrevistas semiestruturadas realizadas com um conjunto de servidores que foram escolhidos a partir de um levantamento prévio sobre as personagens diretamente envolvidos no tipo de problema relacionado ao sofrimento no trabalho focado neste estudo no âmbito de uma universidade pública. As entrevistas tiveram a participação de cinco servidores técnico-administrativos, sendo três do sexo feminino e dois do sexo masculino, que trabalham há mais de dez anos na instituição, com faixa etária entre 40 e 50 anos de idade, que se auto declararam terem passado ou estarem passando por situação de sofrimento no trabalho e que recorreram ao sistema de remoção do local de trabalho como forma de alívio de suas tensões ligadas a esse sofrimento.

No tocante à organização da coleta dos dados e também à forma como sua análise foi feita, as entrevistas utilizadas nas pesquisas podem ser classificadas, de um modo geral, como: abertas (ou não estruturadas),

estruturadas e semiestruturadas (SELLTIZ, WRIGHTSMAN, COOK & KIDDER, 1987).

As entrevistas abertas (ou não estruturadas) produzem depoimentos que são, com frequência, altamente detalhados e fornecedores de dados qualitativos sobre o problema de pesquisa focado. Se por um lado, esses dados qualitativos assim obtidos, são muito detalhados e volumosos; por outro lado, eles são também muito difíceis de serem replicados, mais difíceis de se analisar e não são particularmente generalizáveis para populações mais amplas, adequando-se muito bem a 'estudos de caso'. Por decorrer livremente, sem quaisquer constrangimentos, essa entrevista flui como uma conversa e carrega o perigo de que traga o viés 'seletivo' do entrevistador na condução espontânea das questões (RICHARDSON, 1999).

No extremo oposto das entrevistas abertas estão as entrevistas estruturadas. A principal característica da entrevista estruturada é o pré-planejamento de todas as perguntas a serem feitas. Entrevistas estruturadas permitem a replicação exata da entrevista com outras pessoas. Por isso, até certo ponto, é possível generalizar o que pesquisador venha a descobrir sobre a população de onde veio a sua amostra de entrevista. As entrevistas estruturadas são realizadas de vários modos: face-a-face, por telefone, videofone e pela Internet. Questionários e inquéritos (*surveys*) são exemplos comuns de entrevistas estruturadas (SELLTIZ, WRIGHTSMAN, COOK & KIDDER, 1987; RICHARDSON, 1999).

Um meio termo entre as entrevistas abertas e as entrevistas estruturadas são as entrevistas semiestruturadas. Sobre elas discorreremos um pouco mais, pois elas serão a ferramenta metodológica adotada na presente pesquisa. Uma característica chave da entrevista semiestruturada está no pré-planejamento parcial das perguntas. As entrevistas semiestruturadas permitem ainda a replicação da entrevista com outras pessoas, mas são menos controladas que as entrevistas estruturadas. As entrevistas semiestruturadas podem ser realizadas de várias maneiras: face-a-face, por telefone, videofone... Mas, aquelas realizadas face-a-face são provavelmente as melhores por vários aspectos. Uma grande quantidade de pesquisas qualitativas (teoria fundamentada, análise temática etc.) usa material proveniente de entrevistas semiestruturadas (GIL, 1999).

A principal vantagem das entrevistas semiestruturadas é a de permitir a realização de estudos qualitativos em profundidade, pois elas fornecem informações muito mais detalhadas do que aquelas disponíveis através de outros métodos de coleta de dados mais estruturados, ao mesmo tempo em que não perdem de todo a abrangência, como ocorre com o uso das entrevistas abertas. A padronização de pelo menos algumas das perguntas formuladas aumenta a confiabilidade estatística dos dados em relação aos de entrevistas abertas embora não seja este o foco principal de tais metodologias; mas, sim os estudos em profundidade. De todo modo, o fato das entrevistas adotadas em uma investigação serem semiestruturadas torna a sua replicação possível. A capacidade de o pesquisador fazer algumas perguntas mais espontâneas é algo muito importante para os participantes que poderem se expressar bem sobre o tema focado (BIKLEN & BOGDAN, 1994).

1.4. ANÁLISE DOS DADOS

A Análise do Discurso no Presente Trabalho

Ao se considerar aqui a utilização da Análise do Discurso é recomendável, logo de início, que se explicita o significado em que ela está sendo tomada, dada a multiplicidade de sentidos por vezes atribuídos à mesma, visto ser esta, como assinalamos acima, uma área do conhecimento e da pesquisa ainda em processo de formação e cujas fronteiras não estão portanto claramente demarcadas. O que entendemos, então, na presente pesquisa, por Análise do Discurso?

A Análise do Discurso tornou-se uma importante área dos estudos da linguagem efetivados nas ciências humanas e sociais. A influência exercida neste campo, no Brasil, pelos estudos realizados na França por Michel Pêcheux pode ser bem configurada nos estudos de Análise de Discurso sugeridos por Eni Orlandi, desde a década de 70, para a elaboração de uma tipologia discursiva. Eles experimentaram ampliações e distinções conceituais que levaram ao desenvolvimento recente desse campo de pesquisa no Brasil (PÊCHEUX, 1990; BRASIL, 2011; ORLANDI, 1990; ORLANDI, 1992; ORLANDI, 2015; ORLANDI, 2012). Em seu influente trabalho, Eni Orlandi considera não

apenas a forma abstrata ou empírica da Análise do Discurso, mas também o que tem sido desenvolvido como forma material, em consonância com as contribuições do Materialismo Histórico, da Psicanálise e da Linguística. Segundo Orlandi, devido aos desenvolvimentos alcançados nos estudos linguísticos, a linguagem deixou de ser tida como um simples instrumento de comunicação ou de suporte do pensamento, concepção essa vigente até então no interior da linguística estrutural, e passou a ser considerada, de forma mais ampliada e abrangente, como um ato social (ORLANDI, 1999). Como esclarece Orlandi, a crítica feita em 1969 por Michel Pêcheux ao esquema elementar da comunicação, ou seja, ao circuito da comunicação, segundo o qual se acreditava que existia uma relação linear, simples e direta entre enunciador e destinatário, fez com que fosse trazida para o interior da Linguística, mais especificamente da Semântica, importantes reflexões oriundas do Marxismo e da Psicanálise, o que contribuiu para romper com a compreensão, vigente até então, de interpretar a linguagem como sendo ela apenas um mero instrumento de comunicação. Ainda segundo Orlandi, a linguagem está intimamente mesclada aos processos histórico-sociais, não podendo, assim, ser separada da base social na qual ela é produzida. Deste modo, o estudo da linguagem, requer que se considere obrigatoriamente a sua materialidade, que é certamente linguística, mas também que ao mesmo tempo, se reconheçam as condições de produção às quais ela é submetida (ORLANDI, 1999).

A análise de discurso busca dar a conhecer o caráter histórico da linguagem, visto que esse campo de estudo é de ruptura, o que implica assim uma gama de reconsiderações no interior do próprio fazer linguístico. A análise de discurso francesa se constitui como uma disciplina de confluência, uma vez que se inscrevem em um lugar em que se juntam três áreas de conhecimentos, quais sejam: o materialismo histórico, como uma teoria das formações sociais, inclui-se então a ideologia; a linguística, como teoria dos mecanismos sintáticos e dos processos de enunciação; e por fim, a teoria do discurso, como determinação histórica dos processos semânticos. Não deixando de lado que todos esses elementos estão permeados por uma teoria não subjetiva do sujeito de ordem psicanalítica, uma vez que o sujeito é afetado pelo inconsciente. Na teoria discursiva, os conceitos de história, língua, ideologia e inconsciente deixam de ter a formulação de origem ganhando novas

dimensões e formulações nas redes discursivas. Neste ponto de vista, a análise de discurso jamais seria um instrumento para a explicação simples de textos ou a aplicação modelar de uma teoria.

A Análise de Discurso, como seu próprio nome indica, não trata da língua, não trata da gramática, embora todas essas coisas lhe interessem. Ela trata do discurso. E a palavra discurso, etimologicamente, tem em si a ideia de curso, de percurso, de correr por, de movimento. O discurso é assim palavra em movimento, prática de linguagem: com o estudo do discurso observa-se o homem falando (ORLANDI, 2007, p. 15).

O discurso como objeto histórico-ideológico é produzido de maneira social através da língua como base material. Por tratar-se de uma produção social, suas regularidades somente são entendidas com a análise do processo de sua produção, jamais de seus produtos uma vez mais, pois é dispersão de textos, de sujeitos e de sentidos e seu funcionamento advém da própria noção de linguagem. É no discurso que se observa a determinação histórica dos sentidos, uma vez que não se trata de cronologia e sim da maneira como os sentidos são inscritos na história, como são formulados, constituídos e o modo de sua circulação.

Na psicanálise, Lacan (1998b) faz uma releitura dos trabalhos de Freud como interpretação dos sonhos e associação livre e incorpora a linguística e conceitos como o de Outro (lugar da verdade do sujeito) e de objeto a (objeto causa do desejo), depositando na interpretação do analista o testemunho sobre o sintoma e o desejo. Temos, então, a interpretação que vai ao encontro do sintoma e do desejo do sujeito, revelados a partir dos vestígios do inconsciente que aparece no discurso sob a forma de atos falhos, lapsos, repetições, esquecimentos, entre outros. Lacan (1998b) conceitua essas manobras do inconsciente como:

“metáfora, que compreende a substituição de um significante por outro culminando com o ocultamento do significante que foi suprimido; e o de metonímia que liga um significante a outro numa relação de contiguidade, fato este que materializa o desejo, pois a metonímia engana a censura do inconsciente ao substituir um significante por outro, deixando, deste modo, o significante substituído velado, porém sempre presente na cadeia.” (TFOUNI, 2005, p.6)

Vale ressaltar que na interpretação do material a ser analisado não se pretende psicanalisar o sujeito, visto que o referencial psicanalítico vai auxiliar a desvendar o desejo do sujeito a partir dos deslizes contidos na materialidade linguística e também revelar o trabalho do inconsciente desse mesmo sujeito, o que é muito diferente da análise do divã.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENDRT, Hannah. **A Condição Humana**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997.

BIKLEN, Sari & e BOGDAN, Roberto. **Investigação Qualitativa na Educação**. Porto: Porto Editora, 1994.

DEJOURS, Christophe. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.I. Christophe Dejours - **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília: Paralelo, 2004.

_____. **A Loucura do Trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François. **O Indivíduo na Organização**: dimensões esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, v. 1, 1996, p.150-173.

DEJOURS, Christophe & ABDOUCHELI, Elisabeth. Itinerário teórico em psicopatopatologia do trabalho. 1990. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo, SP: Atlas S.A, 1994. p. 21-32.

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

GIL, Antonio. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

HABERMAS, Jürgen. *The Theory of Communicative Action*. Boston, MA: Beacon Press, 1984.

LACAN, J. 1998. A instância da letra no inconsciente ou a razão desde Freud (1957). In: **O seminário — livro 20 — mais ainda** (1972-1973). Escritos. Rio de Janeiro: Jorge Zahar

LANCMAN, S. e SZNELWAR, L. I. (orgs.) Cristophe Dejours. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro. Editora Fiocruz, 2004.

LANCMAN, S., SZNELWAR, L., UCHIDA S. & TUACEK, T. A. (2007). O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. **Interface: Comunicação, Saúde e Educação**, 11, 79-92.

LANCMAN S., UCHIDA S. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2003, vol. 6, pp. 79-90.

LIMA, S. M. L. (1994). Definição e implementação de objetivos nas organizações públicas de saúde. **Revista de Administração Pública**, 28(4), 38-64.

MARCUSE, HERBERT. **A Ideologia da Sociedade Industrial: O Homem Unidimensional**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

MENDES, A. M.(Org.). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M.; ARAÚJO, L. K. R. **Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação**. Curitiba: Juruá, 2012.

OLIVER, MARTYN. **História Ilustrada da Filosofia**. São Paulo: Editora Manole, 1998.

ORLANDI, ENI. **Análise de Discurso: Princípios e Procedimentos**. Campinas: Editora Pontes, 1990.

_____. **As Formas do Silêncio: no Movimento dos Sentidos**. Campinas: Editora da Unicamp, 1992.

_____. **Discurso em Análise: Sujeito, Sentido, Ideologia**. Campinas: Pontes, 2012.

_____. **Discurso e Texto**. Campinas: Pontes, 2008.

_____. **Discurso e Leitura**. São Paulo: Cortez, 1999.

ORLANDI, ENI & LAGAZZI-RODRIGUES, SUZI. **Discurso e Textualidade**. Campinas: Editora Pontes, 2006.

PÊCHEUX, Michel. Delimitações, Inversões, Deslocamentos. **Cadernos de Estudos Linguísticos**, n.19. Campinas: Unicamp. 1990, p. 7-24.

_____. **Semântica e discurso**. Campinas: Pontes, 1988.

PESSOA, Fernando. Poemas Inconjuntos. In **Poemas Completos de Alberto Caetano**. Fernando Pessoa. Lisboa: Editora Presença, 1994, p. 121.

RICHARDSON, Roberto. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

RODRIGUES, R. R. J., IMAI, R. Y. & FERREIRA, W. F. (2001). Um espaço para o desenvolvimento interpessoal no trabalho. *Psicol. estud.*, 6(2), 123-127.
SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L.; COOK, S. & KIDDER, L. **Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais**. São Paulo: EPU, 1987.

STOKES, Philip. *Filosofia: Os Grandes Pensadores*. Belo Horizonte: Centro Difusor de Cultura, 2009.

TFOUNI, Leda Verdiani et al. Entre a Análise do Discurso e a Psicanálise, a Verdade do Sujeito — Análise de Narrativas Oraís. **Revista Investigações – Linguística e Teoria Literária**. UFPE. Volume 18, n.2, 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/INV/article/view/1485/1158>. Acesso em 03/01/2018.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2012.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WIGGERSHAUS, R. 2002. **A Escola de Frankfurt. História, desenvolvimento teórico, significação política**. Rio de Janeiro, Difel, 742 p.

CAPÍTULO 02:
A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E AS
ESTRATÉGIAS DE DEFESA COLETIVA DOS
SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

“A sociedade que está para ser libertada dos grilhões do trabalho é uma sociedade de trabalhadores, uma sociedade que já não conhece aquelas outras atividades superiores e mais importantes em benefício das quais valeria a pena conquistar essa liberdade.” (ARENDR, 1997, p. 13).

2.1. RESUMO E ABSTRACT

Resumo

O modelo de organização do trabalho ao qual estão submetidos os servidores de uma universidade pública aqui analisada é contraditório e determina vivências tanto de prazer quanto de sofrimento, levando-os a adotar estratégias de defesas para o enfrentamento das atividades laborais. Nesse artigo, será analisado o contexto da organização do trabalho, apontado pela Psicodinâmica do Trabalho como causador de sofrimento para o trabalhador e as estratégias coletivas de defesa construídas pelos servidores técnico-administrativos de uma universidade pública para lidar com esse sofrimento.

Palavras-Chave: Organização do trabalho, psicodinâmica do trabalho, estratégia coletiva de defesa.

Abstract

The model of work organization to which the employees of a public university analyzed here are submitted is contradictory and determines experiences of both pleasure and suffering, leading them to adopt strategies of defenses to confront labor activities. In this article, we will analyze the context of work organization, pointed out by the Psychodynamics of Work as the cause of suffering for the worker as wade as the collective defense strategies built by the technical-administrative servers of a public university in Brazil to deal with this suffering.

Keywords: Work organization, work psychodynamics, collective defense strategy.

2.2. INTRODUÇÃO

O conceito de “trabalho” vem passando por mudanças significativas ao longo do tempo e os estudos sobre sua organização e sua relação com o homem como fonte de prazer/sofrimento vem ocupando lugar privilegiado nas

reflexões teóricas atuais. A etimologia latina da palavra trabalho – “tripalium”, instrumento de tortura feito com três paus – já denota, em sua origem algo penoso e indesejado, mostrando assim que a relação do homem com o trabalho sempre foi difícil.

A Psicodinâmica do Trabalho tem tratado de questões relacionadas ao trabalho e sua relação com o prazer e sofrimento, envolvendo os aspectos psicossociais que afetam os trabalhadores nas organizações. Christophe Dejours oferece uma reflexão singular nas suas abordagens sobre a influência do trabalho na saúde mental dos indivíduos e trata das questões relacionadas à organização do trabalho e seus impactos sobre a saúde mental do trabalhador.

O objetivo deste estudo é identificar e analisar as estratégias de defesa coletivas construídas pelos servidores de uma universidade pública. Para responder a este objetivo, faremos uso de uma abordagem de pesquisa da Psicodinâmica do Trabalho, como um modo de fazer análise crítica da organização do trabalho, causador de sofrimento, dado as particularidades da pós-modernidade, da acumulação flexível do capital e de todas as suas consequências para o mundo do trabalho.

Para a contextualização teórica deste trabalho, apresentamos um breve histórico sobre o conceito de trabalho, sua precarização e intensificação na sociedade capitalista. Apresentamos em seguida um item sobre a organização do trabalho, apontada pela Psicodinâmica como fator principal das experiências de prazer e sofrimento do trabalhador. Analisaremos também os fundamentos de algumas categorias tratadas por Dejours na Psicodinâmica do Trabalho. Dejours investiga os mecanismos de defesa dos trabalhadores diante das situações que geram sofrimentos decorrentes da organização do trabalho.

2.3. TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÃO

A incorporação de conceitos básicos da Sociologia do trabalho tem importância fundamental nos trabalhos de Dejours. Podemos citar como exemplo sua utilização dos modelos de gestão e de organização dos processos de trabalho que têm produzido graves consequências para a saúde mental dos trabalhadores. Estas consequências danosas na *psiqué* do trabalhador tiveram

origem, historicamente, nas diversas transformações ocorridas nos mundos do trabalho, tal como a introdução da fragmentação das tarefas no período da manufatura, ainda no século XIX, na separação entre concepção e execução das atividades laborais, introduzida pelos modelos *taylorista* e *fordista*, e, mais recentemente, nas mudanças promovidas pela incorporação dos modelos ditos “flexíveis” (como o “*toyotismo*”), que passaram a demandar um trabalhador mais engajado para realizar diversas operações e muito mais submetido aos complexos processos produtivos.

O ‘taylorismo’, criado pelo engenheiro Frederick Taylor, é um sistema baseado na divisão do trabalho e na especialização do operário em uma única tarefa. De acordo com os princípios tayloristas, o trabalhador não teria mais a necessidade de conhecer todo o processo de produção, devendo conhecer apenas uma única atividade relevante em tal processo, desenvolvendo um aperfeiçoamento constante apenas nesta referida atividade. Assim procedendo, o ‘taylorismo’, simultaneamente aumentava a produção, barateava o preço dos produtos industrializados e ainda contribuía para especializar um operário a um serviço, criando uma ‘alienação mental’ do empregado, uma vez que não apenas o meio de produção se tornava sistematizado, mas também os horários de trabalho e a cobrança para que o trabalhador sempre pudesse produzir mais (GORZ, 1987).

O ‘fordismo’, criado por Henry Ford, o fundador da fábrica de automóveis que leva o seu nome, é uma junção prática do sistema taylorista e associado às facilidades técnicas advindas do aperfeiçoamento produtivo das máquinas. O ‘toyotismo’, criado após a Segunda Guerra Mundial pelo japonês Taiichi Ohno, é um sistema de produção que foi posto em prática inicialmente na fábrica automotiva da Toyota. Elaborado tendo em conta as limitações de mercado e de estocagem do Japão do pós-Guerra, este novo sistema baseava-se na ideia de produzir de acordo com a demanda existente. Deste modo, o ‘toyotismo’, passou também a ser conhecido pela expressão inglesa “*just-in-time*” que significava que a produção era guiada pela necessidade do mercado.

A procura de uma uniformização máxima dos processos produtivos e de método exclusivo de efetivação é oposta à conservação da saúde mental dos operários. O contributo pessoal de cada operário à manutenção da qualidade e da produtividade acontece no campo existente entre trabalho prescrito e

trabalho real, na oportunidade de intervir de algum modo para ocupar os espaços vazios não antecipados pelas deliberações da administração; para que isto resulte no fortalecimento da identidade e da saúde mental, é forçosa a existência de um reconhecimento desta contribuição, o que não acontece em organizações conduzidas pelo modelo taylorista/fordista.

Dejours (1993: 2004) defende que a organização taylorista/fordista ocasiona a desapropriação do saber do trabalhador, dificultando também qualquer iniciativa de organização e de adequação ao trabalho, pois tal adaptação exige uma atividade intelectual e cognitiva não incorporada pelo taylorismo. Sendo assim, para suportar a monotonia do trabalho repetitivo e sem espaço para a criatividade, o trabalhador cria mecanismos de defesa específicos. O mais importante deles é o mecanismo de autoaceleração, criado para fazer cessar o pensamento e, com ele, a consciência do desconforto, o sujeito se autoacelera, trabalhando em ritmo excessivo que em longo prazo pode trazer problemas para sua saúde.

A flexibilização é analisada por vários autores como uma das principais características do trabalho contemporâneo e a precarização e o desemprego como resultados desse processo (BAUMAN, 2000; CASTELLS, 1999; GORZ, 1987). Ela envolve várias estratégias implementadas com a reestruturação produtiva e com o objetivo de alterar regulamentações do mercado e das relações de trabalho (HOLZMANN & PICCININI, 2006).

A acumulação flexível, iniciada nos anos 1970, na transição do modelo fordismo-keynesiano é marcada pela confrontação direta com a rigidez do fordismo e se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Ela envolve rápidas transformações dos padrões do desenvolvimento que gera vários tipos de desigualdades entre setores e regiões, gerando um vasto movimento no mundo do trabalho denominado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais novos. Esse contexto levou ao desaparecimento de postos de trabalho em larga escala e ao mesmo tempo reforçou novas formas de contrato de trabalho caracterizadas pela não regulamentação, tempo parcial, tempo determinado e subcontratações, assim como formas não assalariadas de inserção, ligadas às denominadas economias informais que inclui o trabalho autônomo. Percebe-se também a expansão de modalidades distintas de emprego, como as de

jornadas flexíveis, terceirizações e o aumento da informalidade e do desemprego (HARVEY, 2006)

Essa flexibilização envolve também o mercado consumidor e não apenas as formas de produção e de emprego. *“Trata-se de transformar as formas de reprodução, ou seja, todas as relações sociais que sustentam e repõem as relações de produção, para que a nova lógica de acumulação do capital possa se tornar hegemônica”* (LANCMAN & UCHIDA, 2003).

Dejours (1999), ao analisar o processo de precarização do trabalho, compara a atual situação do mundo do trabalho a uma nova Guerra Mundial, em que a competição torna-se cada dia mais acirrada, ainda mais impulsionada pelo desemprego estrutural, que leva os trabalhadores – empregados e desempregados – a um estado de tensão e sofrimento com a ameaça da demissão presente o tempo inteiro. O autor analisa o processo de banalização da injustiça social, que trata da utilização propositada desses temores por parte de gestores como técnica de administração de pessoas, com exigências e demandas impossíveis de serem alcançadas humanamente falando. Diante disso, muitos trabalhadores empregam esforços demasiados para cumprir metas impostas pela organização do trabalho, gerando uma pressão insuportável para ele. Surgindo um sofrimento que Dejours vai chamar de sofrimento patogênico.

2.4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O objeto de estudo da Psicodinâmica do Trabalho são as relações dinâmicas estabelecidas entre a organização do trabalho e os processos manifestos pelos sujeitos em suas vivências de prazer e de sofrimento desenvolvidas em suas atividades laborais, as estratégias de ação elaboradas pelos mesmos para mediar as contradições surgidas na organização do trabalho, as patologias sociais envolvidas, assim como a própria saúde e o adoecimento no trabalho. A análise desenvolvida neste novo campo interdisciplinar é dirigida, assim, aos processos intersubjetivos que possibilitam a gestão social das interpretações do trabalho feito pelos sujeitos e que são produtoras potenciais de atividades, de ‘saber fazer’ e de novas maneiras de executar as diversas operações no trabalho (DEJOURS, 1993).

Nesta abordagem teórica da Psicodinâmica do Trabalho ressalta-se a importância capital da organização do trabalho, aqui interpretada como sendo o fator decisivo das experiências vivenciadas de prazer e de sofrimento. Dá-se também um relevo fundamental às condições de realização do trabalho e que podem vir a transformá-lo em uma coisa prazerosa e enriquecedora da identidade do trabalhador ou, em contraposição, transformá-lo em uma experiência de vida árdua e dolorosa que conduz quase sempre ao sofrimento.

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).

Esse sofrimento deriva da confrontação existente da subjetividade do trabalhador frente aos limites impostos pelas condições socioculturais e ambientais nas quais o seu trabalho é realizado; pelas relações sociais e pela própria forma de organização do trabalho que são todas, em conjunto, as consequências de um modo de produção bastante peculiar (MENDES E MORRONE, 2002).

Para Dejours (2012, p. 48),

A relação específica entre o sujeito e a organização do trabalho constitui o centro de gravidade de análise. O sujeito é aqui visto dentro destas relações com o coletivo, sob duplo enfoque: dos **procedimentos defensivos** contra o sofrimento do trabalho, que justamente articulam as produções deste indivíduo àquela do coletivo; da **ressonância simbólica** que articula o teatro privado da história singular do sujeito ao teatro atual e público do trabalho, abrindo assim uma problemática socialmente referenciada da sublimação e do prazer no trabalho.

Para a psicodinâmica, o sofrimento no trabalho surge quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada em virtude das dificuldades de negociação das diferentes forças que envolvem o desejo da produção e o desejo do trabalhador. Nesse sentido, ao reconhecer o trabalho, ora como meio para se construir a identidade, ora como fonte de alienação, a

psicodinâmica direciona o estudo do sofrimento para a inter-relação dos trabalhadores com a organização do trabalho e para as estratégias defensivas que utilizam para lidar com o trabalho.

Dejours (1994) conceitua organização do trabalho como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando e as relações de poder. Essa organização está relacionada diretamente às normas e regras de trabalho delegadas ao trabalhador. No seu interior existem contradições entre o exigido e a possibilidade de execução real do trabalho por parte do trabalhador. As questões relativas à divisão e conteúdo de tarefas, sistema hierárquico e relações sócio-profissionais deverão ser construídas com a possibilidade de ser considerado como o lugar de satisfação sublimatória, quando o trabalhador transfere sua energia pulsional, inicialmente apontada para as figuras parentais com o intuito de satisfação imediata, para as relações sociais com satisfação altruísta.

A diferença entre organização de trabalho real e organização de trabalho prescrita é explicada por Dejours (1994) assinalando seus significados para o psiquismo do trabalhador. Para Morgan (1996), a organização do trabalho é comparada a prisões psíquicas, devido ao auto confinamento que leva o trabalhador às formas de raciocínios preestabelecidos, sem possibilidade de escolha.

É a partir da organização do trabalho que se constrói a relação intersubjetiva e social, pautada por negociações e compromissos entre os sujeitos, tornando-se também objeto de um complexo jogo de relações sociais de trabalho (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1994 e DEJOURS; JAUET, 1994). A subjetividade possui uma importância e influência fundamental para a organização do trabalho, podendo ser observada essa relação nas manifestações psicoafetivas individuais e coletivas (MORGAN, 1996 e DEJOURS, 1995). Portanto, *“a relação do homem com a organização é a origem da carga psíquica do trabalho. Uma organização do trabalho autoritária, que não oferece uma saída apropriada à energia pulsional, conduz a um aumento de carga psíquica”* (DEJOURS, 1994, p.30).

Assim, deve-se considerar que o estudo psicodinâmico da relação homem/trabalho que conduz às vivências de prazer-sofrimento advindas da organização do trabalho é dialético. Portanto, não devem ser estudadas

separadamente. Podemos então identificar, elementos característicos da organização do trabalho que decorrem de uma ou outra vivência juntamente com a dinâmica que delas procedem, através da fala dos trabalhadores, da análise da palavra advinda do discurso manifesto e latente, palavra essa que se estabelece como mediadora entre as representações psíquicas e a realidade.

2.5 ESTRATÉGIAS DE DEFESA

Entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico se interpõem estratégias defensivas. Dejours (1996) classifica essas estratégias como: defesas construídas pelo coletivo de trabalhadores; Ideologias defensivas de profissão e defesas individuais (repressão pulsional).

Dejours e Abdoucheli (1994) conceituam essas aludidas estratégias defensivas como sendo os mecanismos desenvolvidos pelos trabalhadores visando a anular ou ao menos atenuar a percepção da realidade que lhes causa sofrimento. Esses mecanismos defensivos de sobrevivência são uma função das condições externas e são mantidos ao se estabelecerem como um consenso nas práticas de um agrupamento particular de trabalhadores. Esses mecanismos de defesa mudam, entretanto, conforme o modo de organização do trabalho e, deste modo eles assumem formas variadas dentre as diversas categorias profissionais.

As estratégias defensivas construídas pelos trabalhadores passaram a ser a principal mudança desse enfoque da psicopatologia do trabalho, principalmente as defesas construídas pelo coletivo, denominadas de defesas coletivas e de ideologias defensivas de profissão. As defesas individuais, trabalhadas pela Psicopatologia e pela Psicanálise também realizam um papel fundamental para o enfrentamento de situações no trabalho. Outra questão analisada pelo autor diz respeito ao surgimento de doenças físicas como defesa em resposta a pressões nas organizações. A investigação dessas doenças (estudo da psicossomática) também faz parte da investigação da psicopatologia, que não se limita à saúde mental, mas também à física, como fenômeno com o nome de estresse.

Para Dejours (2012), a carga psíquica do trabalho está contida na organização do trabalho como resultado da confrontação do desejo do trabalhador à imposição do empregador. Geralmente, essa carga psíquica de trabalho aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui e essa regra é modulada pelo jogo da livre escolha do ofício. Segundo o autor, *“quando não há mais arranjo possível da organização do trabalho para o trabalhador, a relação conflitual do aparelho psíquico é bloqueada. Abre-se, então, o domínio do sofrimento”* (DEJORUS, 2012, p.27).

As estratégias defensivas podem ser definidas como um mecanismo utilizado pelos trabalhadores com o objetivo de modificar, transformar e minimizar a sua percepção da realidade causadora do sofrimento. É um processo subjetivo, considerando que ele não modifica essa realidade de pressão patogênica imposta pela organização do trabalho.

O que diferencia as estratégias coletivas de defesa das estratégias individuais, ou seja, o que diferencia um mecanismo de defesa individual do coletivo, é que as individuais permanecem no indivíduo sem a presença física do objeto, enquanto, que as coletivas estão condicionadas às condições externas e depende do consenso de um grupo de trabalhadores específico (MENDES, 1999).

Dejours e Abdoucheli (2009) tratam essas estratégias coletivas de defesa:

[...] essas defesas levam à modificação, transformação e, em geral, à eufemização da percepção que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer. [...] minimizar a percepção que eles têm dessas pressões, fontes de sofrimento [...] funcionam como regras [...] supõem um consenso ou um acordo partilhado [...] A regra é de fato possuída pelos indivíduos coletivamente [...] as estratégias coletivas de defesa atuam, como já foi dito, sobre a percepção da realidade e operam por retorno e eufemização (DEJOURS e ABDOUCHELI, 2009, p. 128)

As estratégias coletivas de defesa ajudam o indivíduo a suportar uma realidade que isoladamente com as suas defesas individuais ele não conseguiria suportar. Nesse sentido de coletividade, os indivíduos unem-se para construir uma estratégia defensiva comum, que passa a funcionar como regras com anuência de todos e que no momento que desejarem pode ser

interrompida (DEJOURS, 2009). Essas estratégias coletivas de defesa só se sustentam com o consentimento dos outros e dependem de condições externas enquanto que as defesas individuais são intrínsecas ao indivíduo, persistindo mesmo sem a presença dos outros e permanecem independentes da influência do meio externo.

Para que os sistemas coletivos funcionem, portanto, é necessária a construção de regras, determinadas e reguladas através de acordos entre os membros de um grupo de trabalhadores. Essas regras podem deixar de funcionar a partir do instante em que os sujeitos não queiram mais a elas se submeter. Para o trabalhador, o não cumprimento dessas regras pode significar entrar em um processo de exclusão do coletivo.

Outro fator muito importante analisado nos estudos de campo de Dejours (1990, p.133) mostra que os procedimentos defensivos do trabalhador são explorados pela organização do trabalho, ou seja, podem ser utilizados em proveito da produtividade. As estratégias coletivas de defesa servem como um sistema de seleção psicológica nas organizações, separando os que contribuem com as estratégias e eliminando os que hesitam às adaptações. O autor também afirma que nas pesquisas mais recentes, pode-se observar que a prática dos procedimentos defensivos vai além da adaptação às pressões rígidas; mas ela, também contribui sensivelmente para a evolução da própria organização do trabalho.

2.6. ESTRATÉGIAS COLETIVAS DE DEFESA DOS SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Para analisarmos as estratégias de defesa coletiva dos trabalhadores entrevistados utilizamos a Análise do Discurso de origem francesa proposto por Michel Pechêux. Fizemos um recorte das falas dos cinco participantes das entrevistas (P1 a P5) que compõem o *corpus* discursivo deste trabalho. Serão abordados, de forma articulada, os aspectos relacionados à organização do trabalho. Nessa abordagem psicoeconômica da relação homem-trabalho, convém ressaltar que a organização do trabalho é caracterizada pela vontade de outrem. Em primeiro lugar na divisão do trabalho e sua repartição entre os trabalhadores, isto é, a divisão dos homens: a organização do trabalho abrange

assim, de uma só vez, o conteúdo da tarefa e as relações humanas de trabalho. (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 26). O trabalhador convive com a confrontação entre o seu desejo e a injunção do empregador contida na organização do trabalho e isso gera uma carga psíquica de trabalho, que vai aumentar ou diminuir de acordo com o grau de liberdade que a organização do trabalho oferece.

O sofrimento, assim como o prazer, a angústia e o desejo, são conceitos que só tem validade na ordem do singular, ou seja, não têm uma manifestação única para todos os indivíduos de uma mesma família, cultura ou período histórico. O que para um é sofrimento, não será necessariamente para outro, mesmo quando submetidos à mesma experiência adversa; e aquilo que se constitui sofrimento para alguém, poderá ser prazer para outro e vice-versa. Uma situação capaz de provocar um sentimento, em um determinado momento pode significar sofrimento; em outro, pode ser vivenciado como satisfação. Porém, para Dejours (1994), quando vários sujeitos experimentam cada um por si um sofrimento único, eles são capazes de unir seus esforços para construir uma estratégia defensiva comum. Essa estratégia coletiva de defesa se diferencia do mecanismo de defesa individual estudado pela psicanálise, principalmente pelo fato de necessitar de condições externas para funcionar.

Neste presente trabalho, foram questionados aos participantes sobre o conteúdo da tarefa e as relações interpessoais no trabalho que correspondem à organização do trabalho. Nos relatos dos participantes das entrevistas, pudemos identificar várias dificuldades com relação às suas condições socioprofissionais: *"Aconteceu em outro setor que eu trabalhei eu chamei uma colega para trabalhar comigo e quando ela chegou virou minha inimiga. Ela virou-se contra mim, ficava falando da minha vida pessoal, provocando discussão, e eu terminei saindo do setor por causa dessa colega (...) Nesse período isso afetou a minha vida em casa, porque eu tinha filhos pequenos e uma mãe doente, então eu saí para não afetar a minha saúde"* (Participante 1)

Podemos perceber na fala do P1 um estado de sofrimento pela experiência vivida de relacionamento com uma colega de trabalho. Para Freud (1920), o sofrimento é o estado de expectativa diante do perigo e da preparação para enfrentá-lo, mesmo que esse perigo seja desconhecido (angústia); ou medo quando ele é conhecido; ou susto quando o sujeito não se

considera preparado para um perigo repentino. Esse sofrimento, marcado por um “estado de expectativa diante do perigo”, implica na existência de um registro, de um código linguístico que permite identificar, nomear e comunicar determinadas percepções avaliadas como ameaçadoras. Na preparação para o seu enfrentamento é possível perceber o posicionamento que define o sujeito, a sua submissão a determinados discursos. É a inserção num discurso que vai permitir a representação de um acontecimento como perigoso ou não, podendo levar assim a desencadear sofrimento ou não. O perigo pode estar, concretamente, no ambiente e ser representado como ameaçador, numa combinação de experiência e memória, ou pode estar apenas como fruto do imaginário.

Em Dejours, para o entendimento mais profundo da relação psíquica entre o trabalhador e a situação do trabalho é necessário considerar dois enfrentamentos fundamentais: “*O encontro entre registro imaginário (produzido pelo sujeito) e registro da realidade (produzido pela situação do trabalho); o encontro entre registro diacrônico (história singular do sujeito, seu passado, sua memória, sua personalidade) e registro sincrônico (contexto material, social e histórico das relações de trabalho.*” (DEJOURS, 1996)

O P4 também revela seu estado de insatisfação no trabalho. Referindo-se à sua chefe ele afirma: “Ela tem uma visão escravocrata. Eu não gosto dessa forma de gestão de muita cobrança. (...) Fiz um planejamento anual e ela não respondeu. Acho que ela não gosta que eu seja protagonista, eu não sou de ficar esperando ordens e acho que vou ter muitos problemas”. (Participante 4).

A partir da psicanálise como instrumento de crítica para a organização do trabalho, Dejours indaga: há lugar para os trabalhadores serem sujeitos dos seus desejos? Como resposta a essa indagação, é necessário entender que para Lacan o desejo é sempre o desejo do Outro. Ele introduz a questão da angústia por meio de sua reflexão sobre o desejo (LACAN, 1998, p.14) e considera que o centro dessa reflexão está na formulação do que a doutrina freudiana introduz sobre a subjetividade: o que quer o Outro de mim? Esta pergunta concerne diretamente ao eu, pois é do lugar do eu que o Outro é questionado.

Na afirmação do P4: *“Acho que ela não gosta que eu seja protagonista”*, revela o seu afeto em relação ao olhar de sua chefe; e quando ele diz *“acho que vou ter muitos problemas”* mostra seu estado de expectativa gerada por esse olhar.

Nas afirmações dos Participantes P1: *“e quando ela chegou virou minha inimiga. Ela virou-se contra mim”* e P4: *“Ela tem uma visão escravocrata. Eu não gosto dessa forma de gestão de muita cobrança.”* existe uma relação de afeto e identidade desses sujeitos nessas relações. É recorrer, ainda que brevemente, à abordagem lacaniana para entender as questões identitárias em torno da relação entre sujeitos, significante e afeto. Lacan, no Seminário IX faz um percurso para mostrar como se estrutura essa relação. Para Lacan (2003, p.25) *“o importante na identificação deve ser, propriamente, a relação do sujeito com o significante (...) identificação é uma identificação significativa”*. Para ele (2003, p.54) *“nossa experiência mostra que os diferentes modos, os diferentes ângulos sob os quais somos levados a nos identificar como sujeitos (...) supõem o significante para articulá-lo”*. Ou seja, *“é aceitar que é a ordem significante que causa o sujeito”*, e conseqüentemente, a sua identidade (cf. DOR, 1989, p. 103). Tal identidade se desvela, através de uma experiência de fala, na cadeia significante articulada (S1+S2+...Sn). As identificações significantes, portanto, espelham a identidade de um sujeito individual ou coletivo.

Freud (2011, p. 60) afirma que *“a identificação é a mais antiga manifestação de uma ligação afetiva”*. Em Lacan (2003), podemos afirmar que a identificação significativa não se sustenta sem um mínimo de gozo no circuito pulsional, existindo uma forte ligação entre desejo, usufruto e identificação em que a identificação significativa é sustentada e repetida por operar justamente essa relação de usufruto.

“A identificação é considerada como identificação significativa o gozo ou usufruto. Isto é, significante e afeto. A identificação significativa, originariamente estabelecida a partir do traço unário, só se sustenta no gozo. Como toda repetição, o ato de repetir acarreta um gozo parcial. Dito por outras palavras, o sujeito-identificando reconhece simbólica e imaginariamente no objeto parcial da pulsão aquilo no que investe. O objeto pode ter a forma de um objeto de arte, uma mercadoria, uma pessoa, uma

atividade (esporte, militância, ofício, ritual etc...) com o qual estabelece laço e sustenta a posição de sujeito. Assim, o objeto é articulado de modo significativo, o que permite inserir esse objeto, enquanto significantizado, dentro do conjunto significante e produzir sentido numa cadeia. A articulação entre o circuito pulsional (sistema de cargas afetivas) e a cadeia significante (discurso) estabelece o processo de identificação do sujeito-identificando" (PEREZ, 2016. p. 43).

As experiências narradas tanto por P1: *"e quando ela chegou virou minha inimiga. Ela virou-se contra mim"* quanto por P4: *"Ela tem uma visão escravocrata. Eu não gosto dessa forma de gestão de muita cobrança."* carregada de afeto formado por uma cadeia de significante (discurso) estabelecendo um processo de identificação do sujeito-identificado que merece estudos mais profundos.

Podemos ainda identificar na fala dos participantes uma certa carga autoritária por parte dos gestores: *"Depois de 15 anos naquele setor eu fui chamada sem nenhum diálogo para um setor que eu não sabia"* (P1); *"Foi quando a minha chefe me chamou e disse que não dava mais e que eu arrumasse um lugar para onde ir. No outro setor anterior a esse eu também fui tirada do setor sem a menor explicação e eu me senti usada em um jogo de poder de diretores e eu fiquei no meio"* (P2); *"Ela tirava os bolsistas para dar assistência nos projetos dela e eu tinha que fazer o trabalho deles"* (P3); *"Fiz um planejamento anual e ela não respondeu. Acho que ela não gosta que eu sou protagonista, eu não sou de ficar esperando ordens e acho que vou ter muitos problemas"* (P4).

Para Dejours (2003), uma organização do trabalho autoritária, que não oferece uma saída apropriada à energia pulsional, conduz a um aumento da carga psíquica e essas dificuldades relatadas pelos trabalhadores dos que fazem a gestão da organização do trabalho geram maior sofrimento a eles por não haver margem de liberdade para que utilizem a sua inteligência prática, que seria um dos caminhos para a transformação do sofrimento. Nesses casos, o sofrimento assume um papel fundamental que articula ao mesmo tempo a saúde e a patologia que serão tratados no capítulo de estratégias individuais dos servidores.

Pudemos identificar também que os servidores entrevistados

utilizam-se do processo de remoção entre setores de trabalho dentro da Universidade como saída ou estratégias coletivas de defesas para lidar com situações de conflito; como forma de "resolver" os problema socioprofissionais e de gestão segundo os relatos abaixo:

"Eu não obedeci a ordem, arrumei outro setor e pedi remoção para o setor que eu queria (...) Já tentei ir para outros setores, fui convidada inclusive para outros setores, mas a chefia atual não liberou porque não tem pessoal para substituir, não tem permuta. Ele mandou parar de procurar um lugar para sair porque a impressão de que você quer sair do seu setor e eu respondi que eu quero sair daqui" (Participante 1). *"(...) e quando eu tive uma oportunidade eu pedi para sair de lá"* (Participante 2). *"(...) Isso gerou conflitos e não teve condições e eu saí"* (Participante 3). *"Depois da NTVRU eu andei por muitos outros setores. (...) Com pouco tempo e eu não estou me sentindo bem, mas não vou fugir dessa vez"* (Participante 4). *"Ainda bem que eu consegui sair do setor que estava me fazendo mal.(...) Quando a gente pega um chefe ruim, fica difícil e muitas vezes a única solução é procurar outro setor para trabalhar senão a gente acaba adoecendo mesmo"* (Participante 5).

A procura dos servidores por outro lugar para trabalhar como "única solução", "fuga", "oportunidade", para sair do estado de sofrimento é tratada por eles como uma expectativa de experiências de prazer no trabalho levando-os a tratar a remoção como uma estratégia para lidar com o sofrimento. Para Dejours, apesar do resultado da estratégia defensiva coletiva ser uma percepção irrealista da realidade, não se trata de um delírio porque a nova realidade construída é validada coletivamente.

Percebe-se também, pela fala dos participantes, que essa busca por um novo setor é recorrente, ela foi utilizada diversas vezes por eles como uma procura pelo bem estar, pela satisfação e pelo prazer no trabalho. Essa busca pelo prazer é tratada pela Psicanálise tanto em Freud quanto em Lacan como uma busca pelo objeto impossível para o desejo. Para Freud (1996), o neonato experimenta a satisfação de suas necessidades mediante o auxílio alheio e essa primeira experiência de prazer jamais será reencontrada em sua integridade uma vez que a busca dos objetos de satisfação faz o bebê alucinar esses objetos sem que sobrevenha a satisfação. O objeto não está mais no seio, nem na mãe, nem no leite, nem ainda nos lábios do bebê. Lacan (1998)

faz uma releitura da obra de Freud e concebe essa primeira experiência de satisfação como mítica, ou seja, como uma situação que nunca existiu, mas que é postulada por esse autor como uma construção teórica necessária para alicerçar sua hipótese acerca do desejo e aponta para a possibilidade de compreender que a saída de cena do objeto é responsável pelo estabelecimento do desejo e este passa a conduzir o sujeito incessantemente na tentativa de alcançar o objeto perdido e a satisfação. Na ausência desse objeto, não é possível a satisfação do desejo e essa impossibilidade leva à persistência do movimento do desejo como fundamento da existência humana.

É nessa busca pelo objeto, nesse percurso que Lacan vai elaborar a sua teoria da angústia. Para ele, a angústia é a única tradução subjetiva do objeto perdido (objeto *a*), ou seja, denuncia um ponto radical em que o desejo se sustenta. Lacan aprofunda o conceito de angústia ao afirmar que a angústia é uma manifestação específica do desejo do Outro (Lacan, 1963/2005, p.169). Ele adianta que a angústia se introduz no jogo dialético que une estreitamente dois pontos: o problema da relação com o desejo e a questão da identidade imaginária. É a angústia que vai possibilitar esse jogo, pois está ligada ao desejo do Outro, ou seja, o surgimento do afeto da angústia está ligado ao momento em que o sujeito se vê diante do desejo do Outro, alienado nesse desejo. Daí a existência de infinitudes de objetos que se prestam a substituir esse lugar vazio, em uma busca inesgotável, na saga pessoal de cada sujeito desejante.

Lacan concebe o Outro como inconsciência constituída (Lacan, 1962/2005, p.33), como correspondente ao desejo na medida do que falta ao sujeito e do que ele não sabe. O sujeito, ao se inscrever no campo do Outro é marcado pelo significante, ficando dividido, clivado por uma inconsciência necessária, iniciando assim o contínuo movimento do seu desejo. Nessa operação de divisão correlata à entrada da linguagem tem uma sobra, um resíduo, ou seja, algo que não entra no domínio do simbólico, que não é abarcado pelo condicionamento da linguagem, que se constitui no objeto "a". É a diferença entre a resposta do Outro e o dado real. Essa diferença é a irreduzibilidade do sujeito e corresponde ao objeto "a". Sobre esse objeto, o autor acrescenta que "na medida em que ele é a sobra, por assim dizer, da operação subjetiva, reconhecemos estruturalmente nesse resto, por analogia

de cálculo, o objeto perdido. É com isso que lidamos, por um lado, no desejo, por outro, na angústia” (Lacan, 1962/2005, p. 179).

Os servidores entrevistados apresentaram situações diferenciadas de sofrimento advindas de seus relacionamentos interpessoais no trabalho e cada um, sem dúvida, reativa nesses conflitos, os impasses afetivos que marcam a sua história de vida. As situações de sofrimento desses sujeitos não podem ser definidas e analisadas a partir apenas de cada situação vivida por eles no ambiente de trabalho, pois como vimos acima, o sofrimento depende da significação que assume no tempo e no espaço, bem como no corpo que ele toca produzindo algo “além do princípio do prazer”, o que faz do sofrimento uma dimensão não apenas psicológica, mas, sobretudo, existencial.

A remoção do setor de trabalho utilizada por esses servidores como estratégias coletivas de defesa para lidar com o sofrimento pode ser percebida como uma promessa irreal de felicidade, na medida em que esses mesmos servidores, precisam recorrer a elas diversas vezes nessa busca incessante pelo prazer e bem estar. O sofrimento ou angústia está associado ao desejo desses servidores de encontrar um determinado setor que lhes proporcione prazer e bem estar, porém essa busca poderá nunca ter fim, se analisada mais profundamente caso a caso para saber se não se trata de um vazio ou ponto de fuga ao qual o desejo se dirige. No momento em que esses servidores chegam ao novo setor, esse novo objeto de desejo não consegue preencher ou substituir o lugar vazio, tornando assim essa busca numa busca em vão e inesgotável. Certamente, essa perene angústia é a insatisfação do neurótico, sempre guiado por uma lista de objetos que perdem seu valor de objeto-eleito assim que são conquistados. Quando isso acontece, assim que o sujeito se recupera do desapontamento momentâneo, ele reedita sua lista de desejo e continua a sua saga incansável.

Nessa análise, não queremos reduzir os conflitos desses servidores, principalmente com relação à suas chefias, a um conflito psico-afetivo, opondo dois sujeitos que se confrontam, ou seja, de um lado o servidor insatisfeito com o comportamento do chefe e do outro lado, esses comportamentos sendo analisados apenas no domínio de sua personalidade ou de suas reações singulares, mas é necessário também entender, a lógica organizacional que influencia também essa relação. Esta pesquisa não abrange todos os aspectos

organizacionais, o que sugerimos aqui uma pesquisa futura.

2.7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve o objetivo de pesquisar como os servidores de uma universidade pública estão se mobilizando para lidar com as suas rotinas de trabalho e as dificuldades relacionadas à organização do trabalho. Os problemas são de ordem estrutural e principalmente dificuldades socioprofissionais, que levam esses trabalhadores à situação de sofrimento e insatisfação.

Os resultados da pesquisa apontam que, para lidar com essa situação, os servidores constroem e utilizam estratégias e modos de enfrentamento para transformar o sofrimento em prazer e evitar o adoecimento. Evidencia-se, através das narrativas, que os servidores dessa universidade enfrentaram ou enfrentam conflitos interpessoais com os colegas de trabalho ou com seu chefe e utilizam a remoção como forma de enfrentamento, como uma estratégia defensiva coletiva para lidar com esse sofrimento. Alguns deles relatam situação de adoecimento como consequência do sofrimento vivenciado. Por fim, sugere-se a realização de novos estudos que busquem uma análise mais minuciosa das situações de conflitos socioprofissionais que levam esses servidores a buscar uma solução de afastamento da situação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENDDT, Hannah. **A Condição Humana**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997.

BAUMAN, Z. (2000). **A modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

CASTELLS, M. (1999). **A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura** (v. 1). São Paulo: Paz e Terra.

DEJOURS, Christophe. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.I. Christophe Dejourns - **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília: Paralelo, 2004.

_____. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

_____. **A Loucura do Trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François. **O Indivíduo na Organização**: dimensões esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, v. 1, 1996, p.150-173.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/prod/v14n3/v14n3a03.pdf> Acesso em 05 jul. 2011.]

_____. ABDOUCHELI, Elisabeth JAYET; Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2012.

DEJOURS, Christophe. ABDOUCHELI, Elisabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. 1990. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo, SP: Atlas S.A, 1994. p. 21-32.

FREUD, S. (1996d). Três ensaios sobre a teoria da sexualidade (Edição Standard Brasileira das **Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud**, Vol. 7). Rio de Janeiro: Imago. (Originalmente publicado em 1905).

GORZ, A. (1987). **Adeus ao proletariado**: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

HARVEY, D. (2006). **Condição pós-moderna**. (15. ed.). São Paulo: Loyola.

HOLZMANN, L. & Piccinini, V. (2006). Flexibilização. In: A. Cattani & L. Holzmann. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. (p. 131-133). Porto Alegre: Ed. da Universidade UFRGS.

Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho (PDF Download Available). Available from: <https://www.researchgate.net/publication/268349248> Itinerario teorico em psicopatologia do trabalho [accessado em 18 de Janeiro de 2018].

LACAN, J (1992) O seminário: **Livro 8: A transferência**. Rio de Janeiro: Zahar.

LACAN, J. (1998). O seminário: **Livro 11: Os quatro conceitos fundamentais da psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar.

LACAN, J. (2005) O seminário: **Livro 10: A angústia**. Rio de Janeiro: Zahar.

LANCMAN S., UCHIDA S. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2003, vol. 6, pp. 79-90.

MENDES, A. M.(Org.). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A.M.; MORRONE, C.F. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre parzer e sofrimento no trabalho. In: MENDES, A.M.; MERLO, A.R.C.; MORRONE, C.E. FACAS, E. (Org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, psicologia, 2010, p. 29-52.

MORGAN, G. **Imagens da Organização**. São Paulo; Atlas, 1996.

PEREZ, D.O. (2016). A identificação, o sujeito e a realidade. Uma abordagem entre a filosofia kantiana e a psicanálise freudiano-lacaniana. Periódicos UFES, **Revista Sofia**, vol. 5, n. 1.

CAPÍTULO 03:

A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E AS IDEOLOGIAS DEFENSIVAS ESPECÍFICAS DOS SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

(...) “ideológica” é uma realidade social cuja própria existência implica o não conhecimento de sua essência por parte de seus participantes, ou seja, a efetividade social cuja própria reprodução implica que os indivíduos “não sabem o que fazem”. “Ideológica” não é a “falsa consciência” de um ser (social), mas esse próprio ser, na medida em que ele é sustentado pela “falsa consciência” (ZIZEK, 1999, p.305-306).

3.1. RESUMO E ABSTRACT

Resumo

Este artigo investiga as ideologias defensivas como estratégias contra o sofrimento utilizadas pelos servidores técnico-administrativos de uma universidade pública, utilizando como referencial teórico-metodológico a Psicodinâmica do Trabalho. Realizaram-se entrevistas individuais semiestruturadas com cinco trabalhadores e o tratamento dos dados foi realizado com o método de análise de discurso. Os trabalhadores, diante de determinado sofrimento no trabalho, tendem a estabelecer estratégias coletivas para se defenderem da realidade causadora desse sofrimento. Essas estratégias são regras compartilhadas, construídas no fluxo do processo de trabalho. Quando esses trabalhadores estruturam as suas defesas e resistem em questioná-las, instala-se um processo de alienação, em que as estratégias defensivas podem tornar-se tão preciosas para os trabalhadores ao ponto de ser transformadas em objeto, tal como propõe Dejours (2004). A partir de então não se fala mais em estratégia coletiva de defesa, mas em ideologia defensiva. A análise da construção das ideologias defensivas dos servidores de uma universidade pública é, portanto, a finalidade desta pesquisa.

Palavras-Chave: Psicodinâmica do trabalho, Ideologia defensiva, alienação.

Abstract

This article investigates the defensive ideologies as strategies against the suffering used by the technical-administrative servants of a public university, using as theoretical-methodological reference the Psychodynamics of the Work. Individual semi-structured interviews were conducted with five workers and the data treatment was performed using the discourse analysis method. Workers, faced with certain suffering at work, tend to establish collective strategies to defend themselves against the reality that causes this suffering. These strategies are shared rules built into the workflow. When these workers structure their defenses and resist questioning them, a process of alienation ensues, in which defensive strategies can become so precious to workers that they become objects. From then on we no longer speak of collective defense

strategy, but of defensive ideology. The construction of the defensive ideologies of the servants of a public university is, therefore, the purpose of this research.

Keywords: Psychodynamics of work, Defensive ideology, Alienation.

3.2. INTRODUÇÃO

O artigo trata de um estudo exploratório cujo objetivo geral é investigar a ideologia defensiva como estratégia utilizada pelos servidores técnico-administrativos de uma universidade pública para suportar o sofrimento no trabalho. Utilizaremos como principal referencial teórico a Psicodinâmica do Trabalho, que privilegia as dinâmicas intersubjetivas do trabalhador, reveladas através da fala, e investigar, desse modo, como esses trabalhadores lidam com o sofrimento no trabalho.

A Psicodinâmica do trabalho é uma abordagem da Psicologia Clínica do trabalho desenvolvida por Christophe Dejours nos anos 90 e tem por objetivo estudar, de um lado, as relações entre condutas, comportamentos, vivências de sofrimento e de prazer do outro, estudar a organização do trabalho e as relações sociais do trabalho (DEJOURS, 2012).

São utilizados os conhecimentos da Psicodinâmica do Trabalho que se edificou a partir das ideias e das pesquisas de Christophe Dejours. Tais estratégias consistem na construção de modos de enfrentamento das adversidades no ambiente de trabalho, como tentativa de não sucumbirem diante das situações conflitantes advindas de suas atividades laborais (DEJOURS, 2007). Elas tem um duplo papel de favorecer o equilíbrio psíquico e a adaptação a situações adversas do trabalhador e, ao mesmo tempo, de sustentar uma falsa estabilidade psíquica, podendo mascarar o sofrimento e se tornar patológica. Dejours classifica essas defesas em: “*Defesas construídas pelo coletivo dos trabalhadores, ideologias defensivas de profissão e defesas individuais (repressão pulsional)*” (DEJOURS, 1996).

Neste trabalho, iremos analisar como os trabalhadores de uma universidade pública construíram a ideologia defensiva da profissão que exercem.

3.3. CONCEITO DE IDEOLOGIA

O conceito de Ideologia é um produto teórico essencialmente moderno. O termo “Ideologia” foi utilizado pelo francês Antoine Destutt De Tracy, em 1796, influenciado pela obra de John Locke, para tentar elaborar uma explicação para os fenômenos sensíveis que interferem na formação das “ideias”, ou seja na vontade, razão, percepção e memória (KENNEDY, 1979).

Um segundo sentido, mais recente, do termo “Ideologia” teve a sua origem na obra de Marx e recebeu contribuições posteriores de vários outros teóricos (dentre eles os da Escola de Frankfurt) que enriqueceram este conceito tornando-o uma potente ferramenta teórica interpretativa nas ciências humanas e sociais em geral. É neste segundo e mais influente sentido que o conceito de Ideologia vai ser vinculado ao conceito, a ser aqui também abordado logo em seguida, de “alienação”, conceito este que vai repercutir direta e decisivamente na obra de Christophe Dejours que embasa a presente pesquisa.

Analisemos, portanto, ainda que de forma obrigatoriamente breve dada a exiguidade de espaço aqui disponível, o referido conceito marxista de Ideologia e suas vinculações ao conceito de Alienação assim como suas posteriores transformações que levam ao estudo teórico da Psicodinâmica do Trabalho.

O conceito marxista de Ideologia tem a sua origem na reflexão sobre o papel do trabalho humano e da riqueza por ele produzida, assim como nas formas de distribuição social da mesma e nos complexos mecanismos que tentam preservá-la e que dão origem às classes sociais.

Para Marx(1999), a divisão social do trabalho, contribui para dividir os homens entre proprietários e não proprietários dos meios de produção e conferir, assim, poder aos primeiros sobre os segundos. A exploração econômica e a dominação política, daí decorrentes, estabelecem as distinções entre as classes sociais e determinam, deste modo, as formas de dominação da classe detentora dos meios de produção sobre aquela que dispõe apenas de sua própria força de trabalho para vender. Essa exploração econômica e esse domínio político da classe dominante sobre a classe oprimida requer, entretanto, a criação de instrumentos eficazes de controle social que possam garantir a preservação dessa dominação e da manutenção dos privilégios

assim estabelecidos. Esses instrumentos de controle social são, para Marx: o Estado e a Ideologia.

É através do Estado que a classe dominante organiza um aparelho de coerção e de repressão social que lhe possibilita o exercício do poder sobre toda a sociedade, fazendo-a submeter-se às regras políticas que lhe são convenientes para a manutenção da referida dominação econômica e política. Neste contexto, o principal instrumento de controle social do Estado é o Direito, ou seja, é o estabelecimento de um conjunto de leis que disciplinam as relações sociais em favor dos dominantes. É através do exercício do Direito que o Estado vai criar o conceito de Legalidade e se tornar, assim, um “Estado de Direito”. O Direito e seu conjunto de leis cumprem, portanto, a finalidade de retirar da dominação econômica e política exercida pela classe dominante qualquer aspecto de ser ela uma espécie de violência, passando a ser regida por leis, ou seja, a ser tida como legal e que por não ser violenta deve ser consensualmente aceita. Nesta perspectiva, a lei torna-se, assim, um direito para o dominante e um dever para o dominado. Entretanto, se o Estado e o Direito fossem percebidos segundo essa sua realidade, isto é, como sendo apenas instrumentos de controle social propícios ao exercício consentido da violência, eles não seriam, evidentemente, aceitos tranquilamente e devidamente respeitados fazendo com que os oprimidos manifestassem a sua revolta com a condição vigente de dominação e exploração. É neste ponto que entra o poderoso conceito de Ideologia, no novo sentido dialético a ela atribuído por Marx, como uma “inversão do real” (CHAUÍ, 1983).

Para se compreender melhor este sentido dialético contido na visão marxista da Ideologia há de se observar a influência exercida sobre ele pela obra de Hegel, o grande reformulador da dialética clássica grega e de sua aplicação na interpretação da sociedade. A dialética nasce com Heráclito, na Grécia Antiga, em duas acepções distintas, ainda que complementares. Em primeiro lugar, como a arte da discussão centrada na busca das contradições dos adversários e, em segundo lugar, de forma bem mais abrangente, como uma interpretação da realidade como sendo uma “tensão entre opostos”, entre princípios como o quente e o frio, o positivo e o negativo, o mal e o bem, princípios estes que se contradizem e cuja reunião produz o que se chama de

uma “síntese dialética”. Heráclito vê a realidade natural como sendo complexa e intrinsecamente composta destes dois princípios envolvidos em uma luta eterna e sintetizadora. Hegel desenvolve este poderoso conceito grego e o aplica de forma idealista na interpretação do tecido social. O jovem Marx recebe esta influência hegeliana e a desenvolve principalmente em sua obra “A Ideologia Alemã” que posteriormente exerceria uma enorme influência sobre os pensadores da Escola de Frankfurt, já na segunda metade do século XX.

Na sequência da obra de Marx, já em conjunto com Engels em “O Capital”, sente-se a influência crescente do materialismo não dialético de Feuerbach e o conseqüente afastamento de Marx do idealismo contido na dialética hegeliana em direção, agora, em busca da construção de uma nova dialética materialista (ou de um materialismo dialético) centrado nos seus “determinantes econômicos” como “motores da história” e impulsionados pela dialética da “luta de classes”. Para que se perceba melhor as nuances sutis de tais distinções entre as visões idealista e materialista sobre a visão dialética de Marx pode-se, por exemplo, observar as semelhanças e as diferenças existentes entre as posturas de Marx (materialista) e de Weber (idealista) a respeito da religião. Ambos são influenciados pela Dialética de Hegel, mas enquanto Marx utiliza um materialismo dialético em sua interpretação da realidade social, materialismo este que confere uma primazia às bases concretas, materiais e econômicas da sociedade e que se converterão, para ele, na base estrutural para a produção das ideias coletivas tidas então como “superestruturais”; Weber, por outro lado, de inspiração mais idealista hegeliana, vê as mudanças concretas e econômicas ocorridas no tecido da sociedade como decorrentes do arcabouço das ideias por ela antes estabelecida. Tome-se como esclarecedor desta importante questão, o exemplo da perfeita sintonia existente entre as ideias contidas na ética de acumulação do capital do protestantismo, percebidas tanto por Marx quanto por Weber. Para Marx, sendo a religião um componente do que ele chamava de “superestrutura da sociedade”, ou seja, do arcabouço de ideias produzidas coletivamente em função de sua base material, esta sintonia percebida entre a ética protestante e o espírito do Capitalismo é vista e interpretada como sendo uma forma de Ideologia decorrente da referida base econômica e produtiva que propiciou dialeticamente o seu desenvolvimento. Para Weber, entretanto, a

ética protestante é a própria impulsionadora dialética da gênese do Capitalismo e de suas conseqüentes transformações materiais.

Certo é que o conceito de “Ideologia” na obra de Marx vai sofrer mudanças radicais ao longo de sua vida, passando de uma visão inicialmente mais centrada no indivíduo e em sua contraditória inserção econômica e social, para uma forma crescentemente mais centrada exclusivamente na base estrutural econômica que a origina, que privilegia o coletivo e que subestima a dimensão subjetiva dos indivíduos.

Na visão marxista, a função da Ideologia consiste em atuar como um mecanismo que possa impedir o surgimento e o desenvolvimento dessa revolta dos oprimidos fazendo, assim, com que o que é apenas legal pareça aos olhos dos sujeitos como sendo algo legítimo, isto é, como algo bom e justo.

Deste modo, para Marx, a Ideologia inverte a “realidade do Estado” substituindo-a pela “ideia do Estado” segundo a qual aquilo que é, na verdade, a dominação econômica e política de uma classe social sobre outra, passa a ser substituída pela ideia de algo que seria ilusoriamente do “interesse comum” e que estaria corporificado pelo Estado. A Ideologia, como “inversão do real”, substitui também a “realidade do Direito” pela “ideia do Direito” – ou seja, ela faz com que a dominação de uma classe por meio das leis consentidas e promulgadas seja camuflada pelas representações sociais ou pelos ideais dessas mesmas leis como sendo elas legítimas, justas, boas e válidas consensualmente para todos.

Na visão marxista, a Ideologia é o processo mediante o qual as ideias da classe dominante são convertidas nas ideias de todas as classes sociais, ou seja, as ideias tornam-se as ideias dominantes.

Em sua “Ideologia Alemã”, Marx escreve:

“As ideias da classe dominante são, em cada época, as ideias dominantes, isto é, a classe que é a força material dominante da sociedade é, ao mesmo tempo, sua força espiritual. A classe que tem à sua disposição os meios de produção material dispõe, ao mesmo tempo, dos meios de produção espiritual, o que faz com que a ela sejam submetidas, ao mesmo tempo e em média, as ideias daqueles aos quais faltam os meios de produção espiritual. As ideias dominantes nada mais são do que a expressão ideal das relações materiais dominantes, as relações materiais dominantes concebidas como ideias; portanto, a expressão das relações que tornam uma classe a classe dominante; portanto, as ideias de sua dominação. Os indivíduos que constituem a classe dominante possuem, entre outras coisas, também

consciência e, por isso, pensam. Na medida em que dominam como classe e determinam todo o âmbito de uma época histórica, é evidente que o façam em toda a sua extensão e, conseqüentemente, entre outras coisas, dominem também como pensadores, como produtores de ideias; que regulem a produção e distribuição das ideias de seu tempo e que suas ideias sejam, por isso mesmo, as ideias dominantes da época” (MARX, 1998, p. 149)

A Ideologia pode ser vista, deste modo, como sendo a conversão das ideias da classe dominante nas ideias dominantes da sociedade em geral, de modo que a classe que domina a sociedade no plano material, econômico, social e político, passa também a dominá-la no plano das ideias. Assim, embora a sociedade esteja separada em classes, no seio das quais seria de se esperar que existissem ideias próprias às mesmas; o que acontece, na prática, é que a dominação de uma classe sobre as outras leva ao fato de que só são tidas como sendo válidas, verdadeiras e racionais as ideias desta classe dominante. Para que isto aconteça, torna-se, entretanto, necessário que os sujeitos componentes da sociedade não se vejam como sendo separados em classes; mas, ao contrário, que se percebam como tendo características comuns a todos os seres humanos, características estas que tornam as diferenças sociais uma coisa de menor valor. Para que todos os componentes da sociedade se identifiquem com esses atributos, ilusoriamente comuns a todos, é necessário que eles sejam transformados em ideias partilhadas por todos. E para que isto aconteça faz-se necessário que a classe dominante, além de produzir as suas próprias ideias, seja também capaz de distribuí-las, o que é conseguido, por exemplo, através da educação, da religião, dos costumes e dos meios de comunicação em geral. Entretanto, como estas ideias não manifestam a realidade concreta, mas apenas representam a aparência social, a imagem das coisas e dos homens, é possível assim passar a tomá-las como sendo elas independentes da realidade e, mais que isto, é possível inverter a relação fazendo com que a realidade concreta seja vista como sendo a efetivação de tais ideias. A Ideologia é caracterizada, deste modo, pela criação de universais abstratos, isto é, pela conversão das ideias particulares da classe dominante em ideias universais de todos e para todos os elementos da sociedade.

É nesta operação lacunosa de “inversão do real” concreto em um “real pensado” que nasce, contraditoriamente, a aparência lógica, porém ilusória, do

discurso ideológico. A ideologia possui, deste modo, uma coerência apenas aparentemente racional e que é decorrente da existência de “vazios” ou “lacunas” que nunca poderão ser preenchidos sob pena de que tal preenchimento venha a destruir a sua aparente coerência lógica. O discurso ideológico apenas parece coerente e racional porque entre as suas “partes” ou entre as suas “frases” existem “lacunas” responsáveis por esta assumida coerência. Deste modo, a Ideologia parece coerente não apesar da existência de lacunas, mas sim e justamente devido à existência de tais lacunas. Ela parece coerente enquanto expressa na Ciência, na Moral, na Tecnologia, na Filosofia, na Religião, na Pedagogia, como explicação e como ação apenas porque não diz tudo e não pode dizer tudo. Se ela dissesse tudo, negar-se-ia a si mesma e seria de pronto superada. Por este motivo é um equívoco pensarmos que seria possível trocar uma ideologia “falsa” (aquela que não diz tudo) por uma ideologia hipoteticamente “verdadeira” (aquela que diria tudo). Assim, também é igualmente um equívoco pensarmos que uma ideologia a ser tida como “falsa” seria a ideologia dos dominantes, enquanto que uma ideologia “verdadeira” seria aquela dos dominados. Por que é um equívoco assumir como certas essas duas suposições? Primeiro, porque uma Ideologia que não contivesse “lacunas” e que fosse portanto tida como sendo “plena”, ou seja, que descrevesse tudo, já não seria mais uma Ideologia. E, segundo, porque falar em Ideologia dos dominados seria uma contradição em si mesma, uma vez que a Ideologia é por definição um instrumento de dominação. Esses equívocos nos fariam abandonarmos a concepção marxista de Ideologia para cairmos na concepção positivista da mesma que aceita tomá-la como sendo apenas um discurso descritivo e não necessariamente invertido do real. O que podemos é contrapor Ideologia e crítica da Ideologia, e assim fazendo, contestar a Ideologia com um saber real que muitos dominados têm a respeito da realidade da exploração, da dominação, da divisão social em classes e da repressão a que este saber está submetido pelas forças repressivas dos dominantes; forças repressivas estas que não necessitam ser apenas as da polícia ou as do exército, mas que podem ser, também e sutilmente, a própria Ideologia difundida e conservada pela escola e pelas ciências e pelas filosofias dos dominantes.

É neste aspecto lacunoso da Ideologia produzida pela moderna sociedade industrial e sua subjacente estrutura econômica capitalista que reside a sua incrível capacidade de alienar os indivíduos de sua própria história de vida e da capacidade de identificação das suas verdadeiras necessidades por mantê-los imersos em um universo perceptivo restrito.

Slavoj Zizek coloca como dimensão da ideologia:

Essa, provavelmente, é a dimensão fundamental da “ideologia”: a ideologia não é simplesmente uma “falsa consciência”, uma representação ilusória da realidade; antes, é essa mesma realidade que já deve ser concebida como “ideológica”: “ideológica” é uma realidade social cuja própria existência implica o não conhecimento de sua essência por parte de seus participantes, ou seja, a efetividade social cuja própria reprodução implica que os indivíduos “não sabem o que fazem”. “Ideológica” não é a “falsa consciência” de um ser (social), mas esse próprio ser, na medida em que ele é sustentado pela “falsa consciência” (ZIZEK, 1999, p.305-306)

Dessa confluência de influências teóricas e práticas complementares nasce um resgate humanista e uma nova interpretação mais pujante dos fenômenos da Alienação e da Ideologia na Sociedade Industrial e da qual decorrem tanto a obra “A Condição Humana” de Hannah Arendt como também as reflexões mais recentes sobre a Psicopatologia e a Psicodinâmica do Trabalho contidas na obra de Christophe Dejours e que balizam o desenvolvimento da presente pesquisa.

3.4. IDEOLOGIA DEFENSIVA NA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Os três momentos históricos que balizam a evolução da preocupação com o sofrimento no trabalho, na visão de Dejours, apontam, em primeiro lugar, para uma luta dos trabalhadores em prol da sua pura e simples sobrevivência, seguida pela luta posterior por condições de trabalho que se ocupam apenas da saúde física do corpo que trabalha e, em terceiro lugar, pela resistência à organização do trabalho alienante que afeta a saúde mental dos trabalhadores.

O ponto de partida do estudo de Dejours é a tentativa de

“evocar os sofrimentos que envolvem o trabalho e, por consequência, afetam a vida mental do trabalhador. Trata-se do objeto de interesse da Psicopatologia do Trabalho, uma

ciência que se propõe a estudar a posição dos sujeitos nas relações de trabalho intermediada pela palavra, pelo ato de pensar e pela ressonância metafórica do poder estruturador" (DEJOURS, 1992, p.54).

Logo de início, Dejours, já no primeiro capítulo de seu livro "A Loucura do Trabalho", lança as bases de estudo de sua Psicopatologia do Trabalho e aborda as, por ele denominadas, "estratégias defensivas" intuitivamente adotadas pelo proletariado nas zonas periféricas das cidades em face da preservação de sua saúde mental. A escolha adotada pelos sujeitos tem sua origem na percepção do alto índice de mortalidade que envolve esta população e daí decorrendo a sua tendência de não falar em doença e em sofrimento. Trata-se de uma negação da realidade, ou seja de uma atitude de inversão do real (portanto ideológica) que é caracterizada pela negação de sua existência. Na sua gênese, tal atitude se assemelha, simplificadamente, a fechar os olhos diante do real para negar sua condição de existência. Trata-se, aqui, do trabalhador simplesmente negar, por vergonha, a doença do corpo que trabalha; de negar também os motivos do sofrimento e de assim interiorizar as responsabilidades do mesmo. Como bem explica Dejours, deste modo, estas atitudes revelam o desenvolvimento inicial de uma "*ideologia da vergonha*". O corpo feminino, por exemplo, não é assumido em suas diferenças fisiológicas, pois o que interessa é apenas o corpo que se oferece ao trabalho. Assim, esta ideologia recobre de silêncio tanto a sexualidade quanto as patologias. "o corpo só pode ser aceito no silêncio dos órgãos". "*Somente o corpo que trabalha, o corpo produtivo do homem, como o corpo trabalhador da mulher são aceitos; tanto mais aceitos quanto menos se tiver necessidade de falar deles*" (DEJOURS, 1992, p. 32-33).

Deste modo, esta dita ideologia, baseada na vergonha do corpo que sofre, compõe para o trabalhador uma primeira linha de defesa idealista caracterizada pela inversão intuitiva do real vivido em função do real pensado e se constitui no que Dejours conceitua como uma ideologia defensiva que compõe, assim, um mecanismo de controle coletivo operado pela vergonha e que tem por objetivo mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave.

Dejours (2012) explica o surgimento da ideologia defensiva na relação entre ideologia coletiva de defesa e alienação. A partir do momento em que as estratégias coletivas de defesa transformam a percepção da realidade existe um risco de enganar os trabalhadores e mascarar o sofrimento, anulando assim a sua ação ou luta contra as pressões patogênicas da organização do trabalho. Isso mostra a contradição que carregam os efeitos das estratégias coletivas de defesa.

Se as estratégias defensivas são necessárias para a continuação do trabalho e adaptação às pressões para evitar a loucura, em contrapartida elas contribuem para estabilizar a relação subjetiva com a organização do trabalho, no estado em que ela se encontra e a alimentar uma resistência à mudança (DEJOURS, 2012, p. 130).

No momento em que os trabalhadores estruturam as suas defesas, eles resistem em questioná-las. Nesse processo de alienação, as estratégias defensivas podem tornar-se tão preciosas para os trabalhadores ao ponto de ser transformadas em objeto. Quando se chega a esse ponto, o sofrimento passa a ser visto como resultado do enfraquecimento das defesas e não como consequência do trabalho. *“Inversamente, a estratégia de defesa que não era vista como nada além de uma defesa contra o sofrimento passa a ser vista como promessa de felicidade, e a defesa da defesa é erigida em ideologia”* (DEJOURS, 2012, p. 130).

A partir de então não se fala mais em estratégia coletiva de defesa, mas em ideologia defensiva, quando essa defesa vira programa de ação coletiva. A ideologia defensiva vai provocar conflitos de poder, o que não se constitui em solução para o sofrimento do trabalhador e seus efeitos nocivos.

Dejours (2012) vai explicar ainda que, em termos mais teóricos:

“(...) enquanto se opera uma passagem da estratégia coletiva de defesa à ideologia defensiva, passamos da ordem da realidade (à qual opõe uma negação de percepção) à ordem do imaginário, “curto circuitando” a ordem simbólica, cuja articulação é necessária para a perlaboração dos objetivos de organização da ação no espaço público. Estamos, então, no domínio da alienação” (DEJOURS, 2012, p. 131).

As estratégias de defesa desempenham, portanto, um importante papel para assegurar a saúde dos trabalhadores. Porém, elas podem também se constituir numa armadilha quando deixa de ser defesa e passa a ser objeto dos trabalhadores, gerando assim a alienação. A construção dessa alienação faz transformar as defesas em ideologia defensiva.

3.5. IDEOLOGIA DEFENSIVA ESPECÍFICA DOS SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Como já assinalamos neste capítulo, Christophe Dejours conceitua sinteticamente a Ideologia Defensiva como sendo um mecanismo de controle coletivo operado pela vergonha e que tem por objetivo mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave. Quando as condições e a organização do trabalho são rígidas, as defesas podem tornar-se também enrijecidas, passando o trabalhador não mais a se defender dos riscos, mas do medo que eles produzem. Assim, nascem as ideologias defensivas. Segundo Cru (1987), na ideologia defensiva o reconhecimento de sua legitimidade é um requisito; não respeitá-la e confrontá-la poderá levar o trabalhador a correr o risco de transportar esse sistema de defesa a consequências desagradáveis, podendo também acarretar no indivíduo um desequilíbrio psicossomático. Neste sentido, podemos observar que os servidores entrevistados adotam formas peculiares de tais ideologias para mascarar o sofrimento a que se sentem submetidos em suas relações de trabalho.

Através da fala dos participantes, podemos perceber o processo de alienação em alguns no que diz respeito à relação de poder servidor-professor e a revolta de outros que percebem e rejeitam essa forma de relação organizacional. Richard Daft pontua que o projeto organizacional de conexões verticais são usadas para coordenar as atividades entre os níveis hierárquicos e servem principalmente para o controle da organização. "*Os funcionários nos níveis mais baixos devem desenvolver atividades compatíveis com as metas do nível alto e os altos executivos devem ser informados das atividades e realizações dos níveis mais baixos*" (DAFT, 2008, p.89). Nota-se, portanto, que a Universidade analisada faz uso dos dispositivos de estrutura para atingir a

conexão vertical, que inclui submissão hierárquica, planos e sistemas formais de gerenciamento de informações.

Para Mendes (2007), as defesas psíquicas possuem um importante papel para assegurar a saúde mental dos trabalhadores, porém, elas também podem funcionar como “armadilhas”, na medida em que se transformam em ideologias defensivas, as quais podem levar à alienação. No caso desses servidores, essa alienação mascara o sofrimento e atende à ideologia institucional dominante, levando-os ao uso das defesas psíquicas para manter esse trabalhador produtivo e desconhecedor das causas de sua angústia. É a ambivalência do sofrimento que gera a exploração dos modos de subjetivação do trabalhador.

Um exemplo patente disso pode ser percebido nas palavras do Participante 3 ao assumir como sendo naturais certas posturas de autoridade e/ou de suposta superioridade exibidas pelos professores em relação aos servidores e que são claramente vistas e criticadas por outros indivíduos como exemplos de manifestações ideológicas opressivas características das relações de poder. O referido Participante 3, por exemplo, afirma expressamente e de forma bem direta que:

“Com relação a técnicos e docentes, são dois grupos singulares que se interligam e que possuem uma interdependência. O professor já é hierarquicamente superior ao técnico, mesmo que o professor não use dessa superioridade dele, ou seja, que ele não queira impor autoridade ou superioridade, mas o próprio já é detentor disso. Não são os professores que querem ser superiores ou impor, mas a própria posição assumida na conjuntura já constitui essa diferença entre ser e não ser. Naturalmente isso acontece. Às vezes o professor nem quer, mas isso é natural. Já existe uma hierarquia e temos que trabalhar em cima dessa hierarquia e as relações são criadas a partir daí. A partir da imagem que cada um tem do outro. Tem professor que dá mais autonomia para desenvolver as atividades e outros pontuam para que não seja diferente daquilo que ele deseja.

O P3 afirma ainda que o seu desejo é tornar-se um professor também. Nessa afirmação está escondido um conflito na relação de poder, em que o servidor sente-se inferior e almeja passar para um nível considerado por ele hierarquicamente superior no trabalho. *“Apesar de desejar seguir um caminho*

acadêmico e de pesquisador, registro que sou feliz e realizado sendo técnico-administrativo em educação”.

No mesmo sentido se posiciona o Participante 5:

“O professor, que é o profissional principal da instituição, muitas vezes fica prejudicado com a falta de competência dos colegas técnico-administrativos. A minha relação com o chefe e professores é muito boa. Eu respeito a posição deles como superior a minha, porque estamos falando de uma instituição de ensino, então o professor é o profissional principal da instituição, por isso ele é superior aos outros e devemos tratá-lo com respeito.”

Quando o P5 relata que os seus colegas de trabalho acham que ele possui “privilégios” em função da sua relação com os professores, podemos perceber certa posição de poder desse servidor, que aceita a condição de inferioridade em relação aos docentes da instituição e como essa relação gera conflitos entre os pares da categoria técnico-administrativo: *“Então a minha relação com os outros técnicos muitas vezes gera alguns conflitos por causa dessas coisas, porque eu sou uma servidora que gosto de agradar os professores e sou bem tratada por eles, então, isso muitas vezes gera ciúme ou outros sentimentos dos colegas e acham que eu tenho privilégios, mas não é, eu apenas recebo de volta o tratamento que dou aos professores”*(P5).

O Participante 4, entretanto, identifica este mesmo tipo de atitude da parte dos professores, de manutenção de uma atitude de suposta superioridade, com uma perspectiva crítica completamente distinta daquela adotada pelos Participantes 3 e 5. Isso serve de contraponto ao que afirma o mesmo, mas que também evidencia a característica de ser tal atitude uma ideologia defensiva adotada por diversos colegas seus e presente naquela forma peculiar de encarar as relações de trabalho:

“A minha função é homologativa e eu fico à disposição da coordenação e se torna um trabalho depreciado. (...) A ex-coordenadora de extensão me solicitou para carregar caixas e eu me neguei de fazer, porque, assim é fogo, isso não é a minha função. Num outro departamento que eu trabalhei um professor chegou e me pediu para pegar um tapete no carro dele. Eu disse que não podia deixar o laboratório e atender ao pedido e disse que não é a minha função e também tem jeito de pedir. Na minha função eu tenho obrigação de fazer, mas fora da minha função tem que ser negociado”.

O servidor recorre a uma expressiva figura de linguagem, a metáfora (“assim é fogo”), para enfatizar seu posicionamento; ou seja, ele estabelece uma comparação implícita entre dois elementos (o exercício de sua função e o fogo) forçando uma relação de semelhança entre eles, que originalmente possuem significados bem diferentes, para dar ênfase ao seu pensamento e expressar com mais vigor a sua opinião de que ele estaria sendo desviado de modo, para ele constrangedor, de sua função laboral.

Mas, além desta sua postura crítica enfática, denotada na expressão metafórica citada, o P4 admite também que uma atitude conformista, como aquela acima adotada pelo P3, é algo amplamente disseminado entre os próprios servidores, o que nos autoriza a caracterizá-la, enquanto uma estratégia defensiva coletiva, como uma autêntica ideologia defensiva:

“Eu digo que a relação de técnico e professor são como castas e aqueles que passam de uma casta para outra assumem a postura da outra casta. São técnicos que passam para a categoria de professor e mudam. Eu trabalhei com um colega que passou para a categoria de professor e quando perguntavam o nome dele ele respondia que era professor fulano de tal. “O próprio servidor se posiciona como inferior ao professor”.

Também o Participante 1 foi na mesma linha crítica de análise da situação vivenciada no trabalho, em relação à interação com os professores adotada pelo Participante 4, o que permite caracterizar a visão acima exibida pelo Participante 3 como sendo realmente parte de uma Ideologia Defensiva, ou seja, de uma forma de pensar que mascara um sofrimento vivenciado no trabalho, certamente compartilhada por uns, mas que é criticada por outros tantos. Diz o P1:

“O relacionamento com os alunos é ótimo, mas com os professores, alguns são muito difíceis de lidar e tratar e tem que ter jogo de cintura para lidar com eles. Muita gente da administração tem medo de vir pro campus, por causa dos professores. Eles dizem que se lá na Reitoria eles são esnobes, imagine no setor deles. Não são todos, mas a grande maioria se acha o todo poderoso. São poucos os que tratam a gente como colega de trabalho, mas a maioria é nariz empinado”.

Em sua crítica ao tipo de atitude conformista assumida pelo P3, o P1 utiliza em três momentos expressões metafóricas que conferem uma

inequívoca ênfase a esta sua postura opinativa crítica: a necessidade do servidor “ter jogo de cintura”; assim como dos professores “se acharem o todo poderoso” e de terem o “nariz empinado”. Sendo que a comparação dos professores com o “todo poderoso” carrega não apenas esse já aludido sentido metafórico, mas um evidente e intencional exagero que a caracteriza também como a figura de linguagem de uma hipérbole. Não parece, portanto, haver dúvidas quanto à sua intenção de denunciar um tipo de atitude por ele percebida nas relações de trabalho que lhe causa evidente constrangimento, mas que outros sujeitos tomam como algo natural.

Podemos então, a seguir, pontuar alguns aspectos importantes percebidos pelas falas dos participantes com relação à ideologia defensiva dos servidores técnico administrativos da Universidade estudada.

A ideologia defensiva refere-se ao processo de hierarquização da relação de trabalho entre professor e servidor técnico-administrativo, disseminada por todos como uma relação de poder do professor sobre o técnico. Na Reitoria, Administração Central da Universidade, os servidores não tem relação profissional com os professores e esses servidores têm medo de trabalhar no campus por causa dessa relação. *"Muita gente da administração tem medo de vir pro campus, por causa dos professores" (P1)*. A palavra "medo" utilizada por P1 mostra claramente que os servidores que não vivenciam a experiência de relacionamento conhecem o sofrimento dos colegas de trabalho e têm medo de vivenciar essa situação.

Essa crença baseada na relação de hierarquia entre as categorias de professor e técnico-administrativo da Universidade é explorada por alguns servidores como troca para receber alguma "proteção" ou favor dos professores: *"Eu não acho nada demais fazer cafezinho todos os dias e servir aos professores. Isso não é uma obrigação, mas eu acho que precisamos agradar àqueles que são superiores a nós. Eu procuro atender a tudo o que o professor solicita, e gosto de fazer isso com satisfação, mas alguns colegas não entendem isso e fazem as coisas de qualquer jeito. Então, a minha relação com os outros técnicos muitas vezes gera alguns conflitos por causa dessas coisas, porque eu sou uma servidora que gosto de agradar os professores e sou bem tratada por eles, então, isso muitas vezes gera ciúme ou outros*

sentimentos dos colegas e acham que eu tenho privilégios, mas não é, eu apenas recebo de volta o tratamento que dou aos professores." (P5).

Pela fala do P5, percebemos que partir do momento em que os servidores acreditam na superioridade do professor e cultiva com eles uma relação de maior proximidade, esses servidores se percebem revestidos também de um "certo poder" em relação aos outros servidores administrativos. Os servidores administrativos que não se submetem a essa relação de poder com os professores sentem-se ameaçados e enfrentam conflitos não apenas com os professores, mas também com os seus colegas da mesma categoria técnico administrativo.

Para Dejours (2012), a Ideologia Defensiva desemboca em conflitos de poder, que não levam a nenhuma solução dos efeitos patogênicos das pressões organizacionais, pelo contrário, acaba produzindo mais sofrimento para o trabalhador. Nesse estágio, as ideologias defensivas não controlam o sofrimento, mas agravam as distorções no domínio da comunicação e da interação entre esses servidores, voltando-se contra os próprios trabalhadores.

O conflito de poder entre servidor técnico-administrativo e professor como resultado de uma ideologia defensiva analisada neste trabalho, vem corroborar a afirmação de Dejours acima. Pode-se perceber pelos depoimentos de P4 e P5 como a relação entre os próprios servidores é afetada, gerando ainda mais sofrimento: *"São técnicos que passam para a categoria de professor e mudam" (Participante 4); "Então a minha relação com os outros técnicos muitas vezes gera alguns conflitos por causa dessas coisas" (Participante 5).*

Estamos aqui em plena psicodinâmica da alienação em que os servidores atribuem as fontes de tal sofrimento aos próprios colegas de trabalho. No domínio da alienação, opera-se *"uma passagem da estratégia coletiva de defesa à ideologia defensiva, passando da ordem da realidade (à qual opõe uma negação da percepção) à ordem do imaginário, "curto-circuitando" a ordem simbólica, cuja articulação é necessária para a perlaboração dos objetivos da organização da ação no espaço público"* (DEJOURS, 2012, p.53).

3.6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com os resultados das entrevistas, podemos caracterizar alguns aspectos na relação entre servidores técnico-administrativos e docentes da universidade pública estudada. Essa relação de hierarquização aceita por uns e denunciada por outros como uma relação rotineira entre essas categorias profissionais, revela uma ideologia defensiva para aqueles que aceitam como “natural” essa relação de hierarquização. Essa ideologia tem o objetivo de mascarar, de ocultar o sofrimento desses trabalhadores, como justificativa pelo não reconhecimento da importância do seu trabalho.

Nos relatos dos sujeitos, podemos perceber um conflito na relação entre técnico-administrativos e docentes. Há uma clara divisão na forma de enxergar essa relação - a não aceitação da superioridade imposta pelos docentes por uns e a aceitação da condição de superioridade do docente, por outros. Essa ambiguidade gera conflitos não apenas entre as duas categorias, mas dentro da própria categoria de técnico-administrativo, levando ao sofrimento e até mesmo às patologias. A falta de reconhecimento pelas suas atividades profissionais, que leva conseqüentemente à falta de sentimento de realização é o principal motivo desencadeador desse conflito. Isso tem gerado sofrimento patológico com o aparecimento de doenças nos servidores técnico-administrativo.

Diante do resultado deste estudo, é necessária a discussão da construção de uma dinâmica do reconhecimento no âmbito institucional. Sugerimos como objeto de um estudo futuro a construção desse espaço de discussão para técnico-administrativos e docentes com o objetivo de desenvolver um processo de conhecimento-reconhecimento do trabalho desempenhado pelas categorias, fortalecendo assim o coletivo na instituição e permitindo a participação ativa desses trabalhadores nos processos de transformação da instituição de ensino superior.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALTHUSSER, L. **Ideologia e aparelhos ideológicos de estado**. 8. ed. Rio de Janeiro: Graal, 2001.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997.

BAKHTIN, MIKHAIL (1997). **Marxismo e Filosofia da Linguagem**. São Paulo: Hucitec, 1985.

CHAUÍ, M. **O Que é Ideologia**. 11. ed. São Paulo: Brasiliense, 1983.

CRU, D., 1987a. Les Règles du Métier. In: **Plaisir et Souffrance Dans le Travail**. Tome I. (Org.) Dejours, C. Paris: AOCIP/ CNRS.

DAFT, Richard L. **Organização, Teoria e Prática**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2008.

DEJOURS, Christophe. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.I. Christophe Dejours - **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília: Paralelo, 2004.

_____. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

_____. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François. **O Indivíduo na Organização: dimensões esquecidas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, v. 1, 1996, p.150-173.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/prod/v14n3/v14n3a03.pdf> Acesso em 05 jul. 2011.]

_____. ABDOUCHELI, Elisabeth JAYET; Christian. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012.

DEJOURS, Christophe. ABDOUCHELI, Elisabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. 1990. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo, SP: Atlas S.A, 1994. p. 21-32.

DEJOURS, Cristophe. Addendum – da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, Selma e SZNELWAR, Laerte Idal (orgs.) Cristophe Dejours: **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. – Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004.

FAYE, JEAN. **O Século das Ideologias**. Lisboa: Instituto Piaget, 1997

HEGEL, G.W.F. **Fenomenologia do Espírito**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1992.

KENNEDY, EMMET. Ideology from Destutt De Tracy to Marx. **Journal of the History of Ideas**. Vol.40, N.3, Jul. - Sep. 1979, pp. 353-368.

KERNBERG, OTTO. **Ideologia, Conflito e Liderança em Grupos e Organizações**. São Paulo: Editora Artmed, 2003.

MARCUSE, HERBERT. **A Ideologia da Sociedade Industrial: O Homem Unidimensional**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

MARX, K. **Manifesto do Partido Comunista**. 13. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2004.

_____. **O capital**. São Paulo: Nova cultural, 1999.

_____. **A ideologia alemã**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

MESZAROS, ISTVAN. **O Poder da Ideologia**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004.

ZIZEK, S. O espectro da ideologia. In: **Um mapa da ideologia**. Rio de Janeiro: Contraponto, 1999.

CAPÍTULO 04:

A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E AS DEFESAS INDIVIDUAIS DOS SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

A verdade nega-se a si mesma, como uma doença do pensamento /.../ Estas verdades não são perfeitas porque são ditas, e antes de ditas, pensadas /.../ Mas, como a realidade pensada não é a dita, mas a pensada, assim a mesma dita realidade existe, não o ser pensada. Assim tudo o que existe, simplesmente existe. O resto é uma espécie de sono que temos. Uma velhice que nos acompanha desde a infância da doença (PESSOA, 1994, P.137).

4.1. RESUMO E ABSTRACT

Resumo

Este estudo visa analisar e discutir as defesas individuais dos servidores de uma universidade pública contra o sofrimento no trabalho. A pesquisa tem como base teórico-metodológica a Psicodinâmica do Trabalho e para atender este objetivo foram utilizadas entrevistas semiestruturadas com a participação de cinco servidores técnico-administrativos. A análise de discurso considerou a compreensão qualitativa dos aspectos da subjetividade dos sujeitos à luz da Psicanálise e da Psicodinâmica do Trabalho. A mobilização subjetiva e a dinâmica contribuição-retribuição simbólica determinam as vivências de prazer e sofrimento no trabalho desses servidores. Nesse tema, abordam-se os sentimentos com relação ao trabalho e a relação desses sentimentos com as características do mesmo, que é primordial para compreender o processo psicodinâmico do trabalho e a construção das defesas individuais dos servidores.

Palavras-Chave: Prazer e sofrimento, sublimação, estratégias defensivas individuais.

Abstract

This study aims to analyze and discuss the individual defenses of public university employees against suffering at work. The research have as theoretical-methodological basis the Psychodynamics of Work and to meet the objective were used semistructured interviews with the participation of five technical-administrative servers. The discourse analysis considered the qualitative understanding of the subjects' subjectivity aspects in the light of Psychoanalysis and the Psychodynamics of Work. The subjective mobilization and the dynamic contribution-symbolic retribution determine the experiences of pleasure and suffering in the work of these servants. In this theme, the feelings about the work and the relation of these feelings with the characteristics of the work are approached, which is primordial to understand the psychodynamic process of the work and the construction of the individual defenses of the servants.

Keywords: Pleasure and suffering, sublimation, individual defensive strategies.

4.2. INTRODUÇÃO

Neste artigo faremos inicialmente um resgate dos conceitos relacionados com as estratégias individuais trabalhadas por Dejours na Psicodinâmica do Trabalho, que tem como base a Psicanálise. Para entendermos essas estratégias, percorreremos o caminho trabalhado pelo autor analisando os conceitos de sofrimento, carga psíquica e sublimação para em seguida tratarmos das estratégias defensivas dos trabalhadores para o enfrentamento do sofrimento no trabalho. E, finalmente, analisaremos as estratégias de defesas individuais dos servidores de uma universidade pública a partir das falas coletadas através de entrevistas individuais de cinco servidores.

A Psicodinâmica do Trabalho, estudada por Christophe Dejours, contempla uma abordagem teórico-metodológica baseada nos princípios da Psicanálise e das Ciências sociais. O seu foco metodológico está nas questões coletivas dos trabalhadores e destaca os aspectos subjetivos desses trabalhadores, através do estudo de categorias de vivências do prazer e sofrimento relacionado às atividades laborais, bem como das estratégias de enfrentamento do sofrimento e os sentidos e significados contidos na relação indivíduo/trabalho (HERNANDES & MACÊDO, 2008).

Dejours (1996, p. 150) parte da premissa de que o homem é ao mesmo tempo beneficiário da produção resultante do trabalho e vítima desse mesmo trabalho. Isso cria um paradoxo em torno do tema, na medida em que para o mundo exterior à empresa, o consumo dos bens produzidos promete felicidade para os que deles se utilizam ao mesmo tempo em que, para aqueles que produzem no interior da empresa, a perspectiva é de infelicidade. Para o autor, a relação entre trabalho e sofrimento nem sempre é uma regra, mas para ele, o trabalho pode também ser fonte de prazer e até mesmo um mediador para a saúde do trabalhador.

4.3. CONTRIBUIÇÕES DA PSICANÁLISE PARA A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A Psicanálise vai ajudar na compreensão de como a Psicodinâmica do Trabalho pensa e apreende essa vivência no trabalho. É através do conceito psicanalítico de angústia que Dejours irá pensar a gênese do sofrimento que preexiste ao trabalho e vai também analisar como ela se origina no sujeito em suas relações primitivas com os pais. Para a compreensão das angústias vividas no trabalho, Dejours, inspirado na Psicanálise, propõe uma metodologia de escuta da fala dos trabalhadores; escuta esta tanto individual quanto principalmente coletiva. Isso porque, para ele é na escuta da linguagem verbal que se cria a possibilidade do sofrimento ser percebido e sua solução ser refletida por todos.

Segundo Dejours (1992), a Psicanálise traz conceitos que serão utilizados pela Psicodinâmica e vai desempenhar uma expressiva influência nos seus pressupostos teóricos. Porém, na prática, elas vão se diferenciar, pois para o autor, na Psicodinâmica não existe aplicação de processos de cura e de conflitos resultantes da transferência com o analista. Assim, a Psicodinâmica não é uma aplicação prática nem da Psicanálise, nem da Psiquiatria, mas a Psicodinâmica seleciona o drama vivido, seu conteúdo e seu sentido para o que é fundamental no tempo do trabalho.

Através de uma análise baseada no conceito psicanalítico de angústia, Dejours (1999) vai penetrar na relação psíquica entre o trabalhador e a situação do trabalho e vai analisar como ela se origina no sujeito em suas relações primitivas com os pais. O autor vai fazer uma análise da articulação entre organização de personalidade e organização do trabalho para tentar captar a amplitude da incidência do passado do sujeito sobre a sua conduta atual.

Para Dejours (2012), o conceito da análise psicodinâmica das situações de trabalho deve lembrar inicialmente que *“a análise psicodinâmica é um termo proveniente da teoria psicanalítica, designa o estudo dos movimentos psicoafetivos gerados pela evolução dos conflitos intersubjetivos e intra-subjetivos”* (DEJOURS, 2012, p. 18). Porém, a Psicodinâmica trabalha com a realidade como o centro de gravitação, enquanto que na Psicanálise quem

ocupa o lugar central é a dinâmica intrapsíquica e o imaginário. Na análise psicodinâmica, esta realidade deter-se-á no entendimento “*dos processos intersubjetivos e interativos que se desenvolvem nos locais de trabalho*” (DEJOURS, 1992).

Para a Psicodinâmica, é fundamental a compreensão dos conceitos de inconsciente, pulsão, desejo, recalque, sublimação, neurose, e outros utilizados na Psicanálise. Porém, para a interpretação do sofrimento na Psicodinâmica, os propósitos da técnica psicanalítica como tratamentos não são acessados, mas a compreensão desses conceitos, sim.

4.4. PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

Para Dejours, as relações dinâmicas entre a organização de trabalho e os processos de subjetivação do trabalhador que se revelam nas vivências prazer/sofrimento e nas estratégias de ação para enfrentar contradições nessa organização do trabalho constitui o objeto de estudo da Psicodinâmica do Trabalho. A organização do trabalho ocupa, nesta perspectiva, uma importância determinante como motivadora da vivência do prazer e do sofrimento do trabalhador (DEJOURS, 1993: 2004, p.64).

O sofrimento é o resultado do confronto entre a subjetividade do trabalhador e condições impostas pela organização do trabalho como as condições ambientais e socioculturais que são um reflexo do modo de produção capitalista (MENDES e MARRONE, 2002). Neste referencial, o trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando ele se contrapõe à sua livre atividade, ou seja, quando a organização do trabalho limita a liberdade do trabalhador, opondo-se aos seus desejos, trazendo com isso um aumento da carga psíquica, gerando assim o sofrimento no trabalho. Para Dejours, “*em termos econômicos, o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza o que corresponde a uma diminuição de carga psíquica do trabalho* (DEJOURS, 2012, p.24). A carga psíquica refere-se aos elementos afetivos e relacionais da carga mental do trabalho e a carga mental envolve fenômenos de ordem neurofisiológica e psicológica.

A origem da carga psíquica do trabalho é a relação do homem com a organização do trabalho. Se um trabalho é livremente escolhido e a organização apresenta meios para a descarga da carga psíquica, ele é um trabalho equilibrante. Porém, se o trabalho não permite essa descarga de energia psíquica e ela se acumula, tornando-se fonte de tensão e desprazer, isso vai levar à fadiga e conseqüentemente à patologia, tornando-se um trabalho fatigante.

A relação de prazer e sofrimento no trabalho está diretamente relacionada à quantidade de energia pulsional liberada ou acumulada durante a atividade determinada pela organização do trabalho.

Quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensã. (DEJOURUS, 2012, p. 29).

O sofrimento é, portanto, considerado uma vivência subjetiva intermediária entre a doença mental descompensada e o bem-estar psíquico; é um estado de luta contra as forças que impele o trabalhador em direção à doença mental (Dejours & Abdoucheli, 1994).

Na relação prazer e sofrimento na teoria dejouriana, o conceito de normalidade aparece como sendo o “*resultado de um compromisso entre o sofrimento e as estratégias de defesas individuais e coletivas num movimento de manutenção da saúde*” (Mendes & Merlo, 2009). Tanto o sofrimento quanto as estratégias de defesas individuais e coletivas não são patológicos, mas uma saída para o trabalhador preservar a sua saúde. Assim, o sofrimento toma um significado que vai além do patogênico, quando nele contém elementos criativos para explorar as potencialidades do trabalhador. Nesse sentido, o patológico pode ser visto como a falta de recursos para enfrentar o sofrimento; quando o desejo da produção vence o desejo dos trabalhadores.

Na Psicanálise, a normalidade é um fenômeno constituído de múltiplas determinações subjetivas e objetivas em que se estabelece um compromisso entre o sofrimento e as estratégias de defesa. Assim, o normal pressupõe sempre a existência do sofrimento. Na psicodinâmica do trabalho, esse

conceito é ampliado, quando o fenômeno não se trata apenas do individual, mas também coletivo e está articulado ao mundo do trabalho (Dejours, 1999b, apud Lancman e Uchuda, 2003).

“(...)o que o autor defende a partir desse momento é que não se deve confundir estado de normalidade com estado saudável. Se, de um lado, a normalidade pode refletir equilíbrio saudável entre as pessoas, pode, de outro, ser um sintoma de um estado patológico, ou seja, o estabelecimento de um precário equilíbrio entre as forças desestabilizadoras dos sujeitos e o esforço destes e dos grupos no sentido de se manterem produtivos e atuantes à custa de muito sofrimento e que se estenderá também em sua vida fora do trabalho” (LANCMAN e UCHIDA, 2003, p. 82).

Quando a organização do trabalho oferece liberdade, ele pode tornar-se resultado de realização e prazer, sendo fator de motivação para o trabalhador. Mas, quando a organização é muito rígida e o trabalhador não pode adaptar o trabalho à sua personalidade e competências e a tarefa não condiz com o seu nível de qualificação, ela pode ser fonte de frustração, insatisfação e sofrimento para o trabalhador. Nos casos em que a organização do trabalho é demasiadamente restrita e contraditória, há uma tendência para que o sofrimento se torne patogênico e favoreça o aparecimento de descompensações psíquicas e somáticas. Nesse contexto, os mecanismos de defesa ou as estratégias defensivas têm como principal objetivo camuflar o sofrimento existente, isso esclarece o fato de muitos trabalhadores apresentarem características de normalidade mesmo estando em processo de sofrimento psíquico (Dejours, 1992).

Para Dejours (2012), o sofrimento pode ser criativo ou patogênico. O criativo refere-se à capacidade do indivíduo de transformar o seu sofrimento em algo benéfico para ele mesmo. Porém, deve haver certa liberdade na organização do trabalho para que o trabalhador possa negociar seu desejo em detrimento das imposições organizacionais. Quando não existe essa flexibilização na organização do trabalho, o sofrimento torna-se patogênico, pois impede que o sujeito encontre meios para sua descarga pulsional nas suas atividades laborais. Isso pode ocasionar um esgotamento de seus recursos internos para transformar o seu sofrimento, comprometendo o seu equilíbrio psíquico, podendo acarretar doença mental ou psicossomática.

O interesse da Psicodinâmica do Trabalho, desse modo, não é indicar estratégias que possibilitem o trabalhador a eliminar o seu sofrimento e sim tentar impedir que esse sofrimento seja transformado em adoecimento.

4.5 ESTRATÉGIAS DE DEFESA

Mecanismo de defesa é um dos principais conceitos da Psicanálise de Freud e Dejours baseia-se nesses conceitos para elaborar a sua teoria. Trata-se de ações psicológicas que têm o objetivo de proteger a integridade do ego. Segundo Freud, nem tudo que acontece conosco é agradável ao nosso consciente, então o nosso ego pode considerar uma série de acontecimentos como ameaçadores à sua integridade, ao seu bem-estar e através de mecanismos deseja proteger-se para garantir o bem estar psicológico do sujeito frente a esses conteúdos indesejados.

O Ego, assim como o Id e o Superego são conceitos criados por Freud para explicar o funcionamento da mente humana, considerando aspectos conscientes e inconscientes. O Id é regido pelo “princípio do prazer” e está profundamente ligado à libido e está localizado na zona inconsciente da mente. Sem conhecer a realidade consciente e ética, o sujeito age a partir de estímulos instintivos, o que lhe atribui uma característica de amoral. O ego é a parte consciente da mente, responsável por funções como percepção, memória, sentimentos e pensamentos. É um componente amoral e atua como mediador entre o id e o superego. Já o superego representa a moralidade e está sempre em conflito com o Id. Freud descreve o superego como “*o defensor da luta em busca da perfeição – o superego é, resumindo, o máximo assimilado psicologicamente pelo indivíduo do que é considerado o lado superior da vida humana*” (FREUD, 1933, p. 67).

Mecanismo de defesa é, portanto, uma estratégia do ego para proteger a personalidade contra o que ele considera ameaça. A percepção de algo psiquicamente desconfortável pode provocar desprazer e para evitar isso, o ego então distorce ou então suprime a realidade para afastar esses conteúdos psíquicos desagradáveis. Esses mecanismos, mesmo sendo uma estratégia do ego, processos inconscientes e, desta forma, acontecem de forma involuntária.

Os principais mecanismos de defesa são: repressão, negação, racionalização, formação reativa, isolamento, projeção, regressão.

Anna Freud (1987) define esses mecanismos como uma distorção do ego para proteger a personalidade contra alguma ameaça. Para ela, essa definição é de ordem particular, enquanto que na Psicodinâmica do Trabalho essa mesma definição será explorada tanto na sua dimensão particular quanto na ordem coletiva.

Segundo Dejours (1992), a organização do trabalho exerce uma influência de ação que vai incidir no aparelho psíquico do sujeito e para se proteger dos impactos nocivos dessa ação, eles criam mecanismos de defesa que possibilitam uma adaptação entre a organização do trabalho e a estrutura mental do trabalhador. Esses mecanismos de defesa podem ser formulados e adotados individual e coletivamente e têm as funções de favorecer o equilíbrio psíquico, a adaptação a situações adversas e pode ao mesmo tempo sustentar uma falsa estabilidade psíquica, podendo mascarar o sofrimento, tornando-o patológico.

Dejours (2012) fornece-nos a compreensão do paradoxo existente entre sofrimento individual e estratégia coletiva de defesa. Para ele, os conceitos de prazer, sofrimento, sujeito, identidade não têm validade no coletivo e que não existe sofrimento nem prazer de um grupo, de uma coletividade ou de uma organização.

Prazer e sofrimento são vivências subjetivas, que implicam ser de carne e um corpo onde ele se exprime e se experimenta da mesma forma que a angústia, o desejo, o amor, etc. Esses termos remetem ao sujeito singular, portador de uma história e, portanto, são vividos por qualquer um, de forma que não pode ser, em nenhum caso, a mesma coisa de um sujeito para outro (DEJOURS, 2012).

Entende-se, portanto, que vários sujeitos quando experimentam um único sofrimento são capazes de reunir esforços para construir uma estratégia defensiva comum. Essas estratégias funcionam como regra compartilhada coletivamente que poderá deixar de funcionar pela vontade dos sujeitos. O que irá definir a diferença essencial entre um mecanismo de defesa individual e uma estratégia coletiva de defesa é que a primeira está interiorizada (na

definição psicanalítica do termo), ou seja, *“ele persiste mesmo sem a presença física de outros, enquanto que a estratégia coletiva de defesa não se sustenta a não ser por um consenso, dependendo assim, de condições externas”* (DEJOURS, 2012).

Porém, a partir do momento em que as estratégias de defesa coletiva não conseguem controlar o sofrimento, entrará, necessariamente agora, ao encargo de cada sujeito individualmente esse esforço, ou seja, o trabalhador vai procurar encontrar estratégias individuais para o alívio de suas angústias.

Para Dejours (2004), existem três categorias de defesa: as de proteção, de exploração e de adaptação. As defesas de proteção referem-se à forma específica do trabalhador lidar com as situações que causam sofrimento no trabalho, por meio da racionalização e da alienação das reais causas desse sofrimento. As defesas de adaptação e exploração baseiam-se na negação do sofrimento e submissão do trabalhador aos desejos da instituição. Mendes (2007) afirma que estes dois últimos tipos de defesa geralmente esgotam-se mais rapidamente porque exigem um investimento psíquico e físico do trabalhador que vai além de sua capacidade. Existem hoje diversos estudos baseados na Psicodinâmica do Trabalho com resultados que indicam a utilização de estratégias de defesa que se enquadram nessas categorias.

A SUBLIMAÇÃO

A sublimação do sujeito enquanto trabalhador é analisada por Dejours seguindo o conceito psicanalítico de Freud. E para o autor, trabalho e sublimação são operadores fundamentais da saúde mental de todo trabalhador, variando proporcionalmente de acordo com o ofício escolhido.

Utilizando os termos criação e obra, poderíamos pensar que a ressonância simbólica e o processo de sublimação envolvem apenas alguns privilegiados ou algumas personalidades particularmente dotadas. Não é absolutamente assim. A sublimação é, em proporções variáveis, uma potencialidade amplamente distribuída. Ela é mesmo mais bem distribuída do que a capacidade de construir uma economia erótica estável. Muitos sujeitos só conseguem salvar seu equilíbrio e obter satisfações afetivas graças ao trabalho (DEJOURS, 1996).

Para a Psicanálise, a noção de sublimação é empregada para designar as atividades humanas que não estão relacionadas à sexualidade visivelmente, mas cuja origem é possível a partir da pulsão sexual. Neste sentido, a sublimação estaria referida a uma mudança nos objetivos desta pulsão, que abandonaria seus objetos originais, de ordem sexual, para se ligar a outras metas, estas não-sexuais e socialmente aceitas (LAPLANCHE, 1996).

Um indivíduo identifica-se por meio de sua atividade laboral e procura por meio desta ganhar um reconhecimento social, tornando possível sublimar o trabalho. Freud (1930) descreve a atividade artística e a investigação intelectual como as atividades principais de sublimação. Ele descreve a atividade sublimatória em uma nota de rodapé na sua obra “O mal estar na civilização”.

Não é possível, dentro dos limites de um levantamento sucinto, examinar adequadamente a significação do trabalho para a economia da libido. Nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto a ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos fornece-lhe um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana. A possibilidade que essa técnica oferece de deslocar uma grande quantidade de componentes libidinais, sejam eles narcísicos, agressivos ou mesmo eróticos, para o trabalho profissional, e para os relacionamentos humanos a ele vinculados, empresta-lhe um valor que de maneira alguma está em segundo plano quanto ao de que goza como algo indispensável à preservação e justificação da existência em sociedade. A atividade profissional constitui fonte de satisfação especial, se for livremente escolhida, isto é, se, por meio da sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos persistentes ou constitucionalmente reforçados (FREUD, 1930/1976, p. 144).

A sublimação é, portanto, definida por Freud (1940), como o processo por meio do qual ocorre o desvio das pulsões dos seus alvos sexuais, em direção a outros que aparentemente não apresentam nenhuma relação com o sexual. Dizemos “aparentemente” porque na sublimação o alvo originário é substituído por outros, mas, em termos psicanalíticos, esses alvos substitutos sempre carregam, mesmo que obscuramente, algum vínculo com o alvo sexual. A sublimação é, assim, o processo com que contamos para transformar uma

parte das nossas pulsões sexuais em laço social, ternura, obras culturais e prazer ligado ao fazer artístico ou científico.

Para Dejours (1996), a sublimação tem um papel importante na conquista da identidade e o reconhecimento é a retribuição fundamental da sublimação. É na sublimação que acontece a passagem do teatro psíquico ao teatro do trabalho, o que a Psicanálise denomina, em termos técnicos, de mudança de objeto (da pulsão) e mudança de fim (da pulsão).

Essas transposições entre o teatro psíquico, o teatro do jogo e o teatro do trabalho não são automáticas. Para que a última transposição seja possível, é preciso que exista entre o teatro do trabalho (isto é, as condições concretas do trabalho) e o teatro herdado da infância, analogias de estrutura ou de forma. Analogias que não implicam nem identidade nem equivalência absoluta (DEJOURS, 1996, p.156)

De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, o trabalhador pode não conseguir fazer a transposição do teatro infantil para o espaço do trabalho devido às restrições impostas pelo modelo de organização. Diante dessa situação, o trabalhador deverá buscar mecanismos para lidar com esta divergência, os quais podem ser saudáveis, dependendo da margem de liberdade que a organização ofereça e da sua história de vida. Porém, quando a organização do trabalho é rígida e o trabalho não é objeto de escolha do sujeito, ocorre o processo de anti-sublimação, ou seja, o sujeito não consegue fazer a transposição de sua história original no teatro do trabalho. Nessa impossibilidade, o sujeito não pode beneficiar-se do trabalho para dominar seu sofrimento e transformá-lo em criatividade e a única saída para ele será engajar-se num círculo vicioso que vai contribuir para desestabilizar o sujeito e impeli-lo para a doença, sendo esse sofrimento patogênico.

4.6. DEFESAS INDIVIDUAIS DOS SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Um dos aspectos mais importantes da teoria dejouriana foi a constatação de que os indivíduos desenvolvem mecanismos de defesa tanto individuais quanto coletivos para preservar seu equilíbrio psíquico e evitar descompensações psicossomáticas ou psicopatológicas. Para Dejours (1992), os sujeitos imprimem sua marca pessoal nas tarefas e nos comportamentos em relação à organização do trabalho, criando sua própria lógica de ação e reação ao seu trabalho. Porém, os limites impostos pelo modelo de organização do trabalho podem não permitir a transposição do teatro infantil para o espaço de trabalho. Compete ao trabalhador achar os mecanismos para lidar com esta divergência, os quais podem ser mais saudáveis, dependendo do grau de liberdade apresentada pelas organizações e seguramente, também, da história de vida do sujeito.

As verbalizações dos participantes demonstram vivências tanto de sofrimento quanto de prazer no trabalho, o que nos leva a perceber que o sofrimento está relacionado principalmente à falta dos processos sublimatórios e à dinâmica de mobilização subjetiva para transformar o trabalho.

Para Freud (1914), *"a sublimação é um processo que concerne à libido de objeto e consiste no fato de que a pulsão se dirige para um outro objetivo, distante da satisfação sexual; o que é acentuado aqui é o desvio que distancia do sexual"*. A sublimação de uma pulsão sugere que este possa se satisfazer com os objetos de substituição e também que uma satisfação imaginária ou simbólica possa se igualar com uma satisfação real. O resultado é o desvio da energia libidinal de suas metas originais, investida em realizações culturais ou individuais úteis ao grupo social.

Nas entrevistas dos Participantes 3 e 5 pudemos perceber, através de seus relatos, uma falta de satisfação com a sua carreira profissional. Em consequência disto, o P3 encontra-se em estado de sofrimento pela não identificação com a sua atividade laboral como técnico-administrativo e pela frustração no seu investimento de mudar para a função de professor, o que tornaria possível o processo de sublimação: *"No núcleo eu trabalhei só com pesquisa e eu gostava muito porque eu produzia. O meu planejamento era*

partir da pesquisa para o campo acadêmico e não voltar para o cargo de técnico-administrativo. Tudo é muito diferente aqui como técnico. Lá, eu podia dar ideias e aqui quando a gente surge com ideias eles pensam que quer ser alguma coisa e voltar foi uma anulação". O servidor exercia atividades num núcleo de pesquisa que não eram compatíveis com o seu cargo de técnico-administrativo, mas ao ser impedido de continuar com aquelas atividades, ele teve que voltar a exercer as atribuições de técnico-administrativo, o que para ele era indesejável.

Como consequência, pelo fato de não tornar possível o processo sublimatório na sua atividade profissional, o Participante 3 relata como isso gerou um estado de sofrimento que ele expressou como uma experiência de anulação e frustração. P3 entrou em crise de identidade como consequência dessa experiência, dita por ele como "anulação". *"(...) voltar foi uma anulação (...) Com isso tudo eu entrei em crise de identidade. Quem sou eu aqui na Universidade? Como pesquisador, eu almejava a carreira acadêmica, mas como técnico é difícil*". A anulação que P3 fala refere-se ao fato do mesmo ser impedido de dar continuidade ao trabalho que vinha desenvolvendo de pesquisa e ensino na universidade, o que lhe causava satisfação e a possibilidade de atingir o processo sublimatório, enquanto que, ao voltar à condição de técnico-administrativo, ele voltou a realizar atividades que não trazem prazer, o que ele denominou de "anulação".

P3 reconhece toda essa situação como frustração, mas utiliza-se da negação como defesa individual para lidar com o sofrimento, ao afirmar - *"a frustração de não ter seguido não teve um efeito negativo porque eu me lancei no meu trabalho para superar para ser um bom técnico e estou estudando para ser um profissional melhor."*

A negação é um importante mecanismo de defesa. Anna Freud (1936) utilizou esta palavra para fazer referência à negação de uma parte da realidade externa desagradável ou indesejável, quer seja por meio de uma fantasia de satisfação, quer pelo comportamento. Consiste na recusa de P1 em aceitar uma situação penosa demais para ser tolerada, ou seja, o indivíduo dá como inexistente um pensamento ou sentimento que, caso ele admitisse, causaria grande angústia. Podemos perceber isso em seguida quando ele coloca as consequências desse conflito.

P3 ainda afirmou que esse conflito o levou à necessidade de acompanhamento psicológico e psiquiátrico. Ele relata também que o seu adoecimento foi também provocado pelo sofrimento no trabalho: *“afetaram a minha saúde, inclusive minha colite crônica do qual sou portador há nove anos que entra em atividade inclusive com sangramento quando me encontro com as minhas emoções abaladas”*.

O Participante 5, em seu relato, também demonstra o trabalho como lugar de resistência ao sofrimento e não esconde a sua ansiedade para se afastar do emprego através da aposentadoria: *“paciência para esperar o meu tempo de aposentadoria que está perto e eu comecei a fazer a contagem regressiva. Sentimento de dever cumprido, em pensar que eu consegui resistir tanto tempo trabalhando sem ter problemas sérios na instituição”*. A sua fala demonstra que a experiência profissional não constitui um meio para o processo de sublimação.

Nesses casos, quando a organização do trabalho é rígida (caso P3) e o trabalho não é objeto de escolha do sujeito (caso P5), ocorre o processo de anti-sublimação. Os participantes não conseguem reconstruir a sua história original no teatro do trabalho, quando as suas atividades profissionais não permitem esse investimento, eles buscam mecanismos para compatibilizar seus desejos com a realidade de trabalho e assim sentir prazer ao invés de sofrimento. Quando não ocorrem os investimentos sublimatórios, o trabalho gera sofrimento que ora permanece, ora é mascarado com o uso de estratégias defensivas.

Pelos relatos apresentados pelos demais participantes, podemos verificar que quatro dos cinco entrevistados apresentam patologias que eles mesmos associam às tensões e sofrimento no trabalho. Descompensações mentais e físicas são resultados de sofrimento patogênico desses servidores: *“Eu estava estressadíssimo”* (Participante 2); *“Eu tive que procurar ajuda encontrei apoio nas mãos de especialista, psicólogos e psiquiatra (...)”* *“Afetaram a minha saúde, inclusive minha colite crônica do qual sou portador há nove anos que entra em atividade inclusive com sangramento quando me encontro com as minhas emoções abaladas”* (Participante 3). *“Mais ou menos de três anos para cá a minha gastrite se agravou”* (Participante 4). *“Tive*

problemas de estômago e labirintite, quase entrei numa depressão” (Participante 5).

Ao referir-se à carga psíquica do trabalho, Dejours mostra a origem do sintoma físico: *“Quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão. Mas a clínica mostra que essa energia não pode aqui permanecer muito tempo e, quando as capacidades de contenção são transbordadas, a energia recua para o corpo, nele desencadeando certas perturbações (...). Assim, “nada espantoso, nessa ótica, que a fadiga, mesmo se ela resulta de uma carga psíquica excessiva, tenha uma tradução somática”* (Dejours, 1994a, p.29).

O absentéismo foi utilizado como defesa contra a tensão derivada do exercício do trabalho pelos Participantes 2 e 5, conforme o relato: *“Eu passei por situações complicadas de calúnia e difamação e isso afetou o meu desempenho no trabalho e em casa. Eu comecei a ficar desestimulada, atrasava para chegar ao trabalho”* (Participante 2). *“Eu divido as minhas férias para me afastar mais vezes do trabalho e suportar. Eu tiro todas as licenças que tenho direito e quando tem um feriadão eu imprenso para melhorar o estresse.”* (Participante 5). Tanto P2 quanto P5 utilizam-se do isolamento ou distanciamento dos seus locais de trabalho que está lhes causando desconforto.

A formação reativa foi utilizada pelo Participante 4 como defesa individual: *Hoje eu procuro fazer o que gosto e quando não estou gostando eu procuro um jeito de gostar do que estou fazendo. Com quem eu trabalho faz muita diferença, não é uma questão apenas minha. Trabalho hoje é prazer, não é mais como antigamente, uma fonte de dificuldade, hoje é o meu lugar no mundo.* Percebe-se, claramente, pelo discurso de P4 que ele tenta substituir o "não gostar pelo gostar" com relação ao seu trabalho. A formação reativa é um mecanismo que substitui comportamentos e sentimentos que são diametralmente opostos ao desejo real. Trata-se de uma inversão clara e, em geral, inconsciente do verdadeiro desejo (FREUD, A. 1936). Nesta fala do P4, podemos detectar também a presença de idealização em relação ao trabalho

como função defensiva. A idealização consiste em atribuir ao outro qualidades de perfeição, percebendo-o como aquele que possui somente características positivas. Nesse caso, o servidor se afastou dos aspectos destrutivos, negando-os, e deixando o objeto amado (o trabalho) provido somente das qualidades e dos aspectos bons, tornando-se assim idealizado.

Para Freud, a dimensão do homem em sua natureza singular está fundamentalmente articulada com a dimensão social e apresenta a relevância da articulação com o outro, seja como um modelo, um objeto ou um oponente, a ponto de afirmar que a psicologia individual é de certa forma também psicologia social. E para essa compreensão é importante apresentar o conceito da função paterna, partindo do entendimento de Lacan e da obra de Freud, como elemento de ligação entre o indivíduo com o social.

Segundo Dor (1991), *“a noção de pai intervém no campo conceitual da psicanálise como um operador simbólico e a-histórico”*. O autor ainda afirma que: *“é porque esse pai simbólico é universal – daí a essência de sua necessidade – que nós não podemos deixar de ser tocados pela incidência de sua função, que estrutura nosso ordenamento psíquico na qualidade de sujeitos. Com efeito, nenhuma outra saída é proposta ao ser falante a não ser curvar-se ao que lhe é imposto por essa função simbólica paterna que o assujeita numa sexuação”*. E conclui: *“Nenhum pai é detentor e, a fortiori, fundador da função simbólica que representa. Ele é seu vetor”*.

Resumidamente, Lacan funda o importante conceito de Função Paterna no campo da relação edipiana², como uma função fundamentalmente simbólica, com o objetivo principal de estabelecer a lei que interdita o acesso da criança à sua mãe. Assim, através da operação da Função Paterna, nos tornamos seres da falta, divididos; e é nesse espaço da falta onde se colocam o desejo e o gozo, na procura de uma completude perdida.

² *“O complexo de Édipo é tido como estrutural na formação subjetiva, de forma que todas as crianças estão destinadas a passar por ele. Isso pela característica da infância prolongada própria dos seres humanos – fator que determina a dependência das crianças em relação a seus progenitores – somada ao desenvolvimento da sua vida sexual, que atinge o primeiro ápice entre os três e os cinco anos de idade. Seu conteúdo refere-se à saga grega do rei Édipo, o qual se casou com sua mãe após ter assassinado seu pai. Tal relação afetiva foi concebida por Freud posteriormente à constatação clínica de constantes cenas de sedução infantil, verdadeiras fantasias de desejo em relação aos pais”* (COSTA, 2013).

Joel Dor prossegue ainda dizendo que *“a prescrição simbólica dessa lei supõe uma negociação imaginária prévia que se desenrola entre os diversos protagonistas familiares: Pai-mãe-filho, reunidos comunitariamente sob a égide da triangulação edipiana”*. *“Nesse sentido, o estatuto do pai simbólico pode, pois, ser legitimamente remetido, como menciona Lacan, ao estatuto de um significante que ele designa, então, de Nome-do-Pai”* (DOR, 1991).

O conceito da Função Paterna assume, portanto, o caráter de ligação entre as esferas do individual e do social e a operação dessa Função permite a internalização por parte do sujeito – sujeito já barrado – das leis básicas de convivência da sociedade. Para Freud, é justamente essa interdição do desejo incestuosa que marca a entrada da ordem natural para a ordem cultural.

Na transposição do teatro infantil para o espaço de trabalho pode-se perceber a operação da Função Paterna na figura do chefe. O Participante 3 relata que a sua interdição pelo chefe de continuar trabalhando no laboratório e realizando atividades que para ele era fonte de prazer, foi a causa de frustração e sofrimento, levando-o a uma crise de identidade sobre o seu papel na organização: *“lá eu podia dar ideias e aqui quando a gente surge com ideias eles pensam que quer ser alguma coisa e voltar foi uma anulação. Com isso tudo eu entrei em crise de identidade. Quem sou eu aqui na Universidade? Como pesquisador eu almejava a carreira acadêmica, mas como técnico é difícil.”*A destruição da relação edipiana pela renúncia dos amores parentais é seguida por outra situação afetiva a ela vinculada, o complexo de castração. Na psicanálise freudiana, o complexo de castração designa *“o sentimento inconsciente de ameaça experimentado pela criança quando ela constata a diferença anatômica entre os sexos”* (ROUDINESCO, E. & PLON, M, 1998:104). Quando o menino torna-se consciente das diferenças entre os órgãos genitais masculinos e femininos, ele assume que o pênis do sexo feminino foi extraído criando-se uma angústia que seu pênis será cortado por seu rival, a figura do pai, como punição por desejar a figura da mãe. A fantasia da ameaça da perda do falo, ou a castração – no caso da menina, da já consumada castração, é um dos fatos responsáveis pela sanção do desejo incestuoso, gerando o declínio edípico e, junto a ele, da sexualidade infantil. Este perigo de agressão é guardado na própria personalidade subjetiva, marcando de forma definitiva todo o desenvolvimento futuro do indivíduo,

influenciando nas escolhas do objeto, concretização de desejos, obediências às leis externas, medos e angústias posteriores. P3 afirma que encontrou no próprio trabalho uma maneira de superar sua angústia: *“a frustração de não ter seguido não teve um efeito negativo porque eu me lancei no meu trabalho para superar para ser um bom técnico e estou estudando para ser um profissional melhor”*.

O Participante 1 encontrou na anulação a forma de defender-se do sofrimento: *“hoje não, mas aconteceu em outro setor que eu trabalhei eu chamei uma colega para trabalhar comigo e quando ela chegou virou minha inimiga. Ela virou-se contra mim, ficava falando da minha vida pessoal, provocando discussão, e eu terminei saindo do setor por causa dessa colega que eu saí do setor anterior. Eu me arrependi amargamente de ter ajudado essa colega, mas eu contei a todo mundo o meu problema e o que ela havia feito comigo. Hoje eu não ajudo mais ninguém. Quando alguém vem me contar algum problema de trabalho, eu escuto e fico quieta”*. O fato de P1 não querer mais ajudar ninguém é uma forma de defesa, ou seja, fazer o inverso de ajudar a amiga traz a P1 a segurança de que esta situação de sofrimento não mais se repetirá com ele.

Para Dejours (1994), não existe um modelo de organização de trabalho que seja a boa solução para diminuir a carga psíquica de trabalho de todos os trabalhadores. Não há uma solução comum para todos e, assim, o estudo da carga psíquica necessita de uma análise, caso por caso.

Neste caso específico dos servidores técnico-administrativos de uma universidade pública, podemos perceber que o prazer dos sujeitos entrevistados não está diretamente relacionado primeiramente quando a tarefa desperta os investimentos sublimatórios e também em relação à dinâmica contribuição-retribuição. As situações de trabalho que envolvem problemas de relações interpessoais dos servidores com seus colegas de trabalho e com os chefes são as principais causas de sofrimento que levam esses trabalhadores a desenvolver mecanismos de defesa, tanto coletivos quanto individuais para lidar com esse sofrimento.

4.7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação realizada pelo presente estudo permitiu-nos alcançar os objetivos propostos de apreender as vivências dos servidores de uma universidade pública, em relação ao seu trabalho, a partir das categorias estabelecidas pela Psicodinâmica do Trabalho.

Com base nos resultados do presente estudo, pode-se considerar que o sofrimento dos servidores é enfrentado por meio da utilização de estratégias de defensivas individuais de negação e absenteísmo como mecanismos para suportar o sofrimento no trabalho. A negação é utilizada como defesa por eles para evitar a consciência de algum aspecto doloroso da realidade, negando dados sensoriais. Os sujeitos possuem um significado de trabalho que negam o seu estado de sofrimento, pois eles relatam situações de adoecimento como consequência de problemas enfrentados no trabalho. Eles negam os aspectos nocivos do trabalho na tentativa de afastar a ansiedade que intensifica o próprio sofrimento. A negação os protege contra afetos que minimizam o sofrimento, mas ao mesmo tempo anula a realidade externa.

Pode-se concluir em relação ao problema de pesquisa que o prazer dos sujeitos pesquisados ocorre, ou não ocorre, quando a tarefa desperta os investimentos sublimatórios, dando lugar ao sofrimento que, tanto permanece quanto é mascarado com o uso de estratégias defensivas. Para Dejours (1994), a vivência de sofrimento resulta da falta de significação do trabalho, de reconhecer-se naquilo que faz, da falta de valoração das potencialidades e suprimento das necessidades dos trabalhadores, somado à ausência de adequação do modo operatório às necessidades da estrutura mental do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COSTA, Virginia H. F. O super-eu e o ideal do eu: entre dois aspectos da moral freudiana. **Prometeus – Filosofia em Revista**, Universidade Federal de Sergipe, Ano 6, nº 11, janeiro a junho de 2013.

DEJOURS, Christophe. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.I. Christophe Dejours - **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília: Paralelo, 2004.

_____. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

_____. **A Loucura do Trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François. **O Indivíduo na Organização**: dimensões esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, v. 1, 1996, p.150-173.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/prod/v14n3/v14n3a03.pdf> Acesso em 05 jul. 2011.]

_____. ABDOUCHELI, Elisabeth JAYET; Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2012.

DEJOURS, Christophe. ABDOUCHELI, Elisabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. 1990. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo, SP: Atlas S.A, 1994. p. 21-32.

DEJOURS, Cristophe. Addendum – da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, Selma e SZNELWAR, Laerte Idal (orgs.) Cristophe Dejours: **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. – Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004.

DOR, Joel. **Introdução à leitura de Lacan**. São Paulo: Artmed, 2003.

DOR, Joel. **O pai e sua função em psicanálise**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1991.

FREUD, A. (1936). **The Ego and the Mechanisms of Defense**. Traduzido por C. M. Baines. Nova York: International Universities Press, 1946.

FREUD, S. (1954). **The Origins Of Psycho-Analysis: Letters To Wilhelm Fliess, Drafts And Notes: 1887-1902**. Editado por Marie Bonaparte, Anna Freud, Ernst Kris. Traduzido por Eric Mosbacher e James Strachey. New York: Basic Books.

_____. (1894). As Neuropsicoses de Defesa. In: FREUD, S. **Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. v. 3. Rio de Janeiro: Imago, 1990, p. 49-65.

_____. (1940 [1938]) Esboço de psicanálise. **Edição Standard Brasileira das Obras Completas de Sigmund Freud**, vol. XXIII. Rio de Janeiro: Imago, 1996.

_____. O mal-estar na civilização (1930). In: **Edição Standard Brasileira das Obras Completas de Sigmund Freud**. Rio de Janeiro: Imago, 1976, vol XXI.

_____. O Ego e o Id. In: **Obras completas de Sigmund Freud Vol XIX: o Ego e o ID e outros trabalho (1923-1925)s**. Tradução Jayme Salomão. Rio de Janeiro: Imago, 1996 b. p. 33-40.[edição standart brasileira; traduzido do alemão e do inglês

Hernandes, J. C. & Macêdo, K. B. **Prazer e sofrimento no trabalho numa empresa familiar: o caso de um hotel**. Revista Gestão Organizacional, 1(1), 7-19, 2008.

LANCMAN S., UCHIDA S. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2003, vol. 6, pp. 79-90.

LAPLANCHE, J; PONTALIS, J. B. **Vocabulário da Psicanálise**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

MENDES, A. M.(Org.). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A.M.; MORRONE, C.F. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In: MENDES, A.M.; MERLO, A.R.C.; MORRONE, C.E. FACAS, E. (Org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, psicologia, 2010, p. 29-52.

MORGAN, G. **Imagens da Organização**. São Paulo; Atlas, 1996.

PALÁCIOS, M. ; DUARTE, F. & CÂMARA, V. de M. C. (2002). Trabalho e sofrimento psíquico de caixas de agências bancárias na cidade do Rio de Janeiro. **Cadernos de Saúde Pública**, 18 (3), 843-851.

PESSOA, Fernando. Poemas Inconjuntos. In **Poemas Completos de Alberto Caeiro**. Fernando Pessoa. Lisboa: Editora Presença, 1994, p. 135).

UCHIDA, S. (1998). **Trabalho informatizado e sofrimento psíquico**. Psicologia USP, 9 (2), 179-204

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação realizada pelo presente estudo permitiu-nos aprofundar a compreensão do problema de pesquisa, bem como dos objetivos propostos de apreender as vivências dos servidores de uma universidade pública em relação ao seu trabalho, a partir das categorias estabelecidas a priori pela Psicodinâmica do Trabalho. Isso demonstra que a fundamentação teórica utilizada foi eficaz na análise do fenômeno estudado. A metodologia utilizada mostrou-se adequada, pois, permitiu que os servidores respondessem ao roteiro de entrevista elaborado, e com isto, se alcançássemos o objetivo proposto pela pesquisa.

A partir do entendimento do contexto laboral, fomentou-se a possibilidade de apreensão das vivências de prazer-sofrimento inerentes ao trabalho conforme relatos dos servidores. Isso foi possível, através da análise pormenorizada das vivências no trabalho desses trabalhadores, à luz das Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações de Trabalho e Estratégias de Enfrentamento utilizadas pelos mesmos, categorias essas, propostas pela Psicodinâmica do Trabalho.

Para lidar com essa situação, os trabalhadores constroem e utilizam estratégias e modos de enfrentamento para transformar o sofrimento em prazer e evitar adoecimento. Em todos os casos estudados, verifica-se que a relação interpessoal dos servidores com seus colegas de trabalho e com seus chefes é a principal causa do sofrimento, que leva ao desejo de sair dos seus setores como forma de solução e alívio desse sofrimento, ou seja, como estratégia de defesa. Alguns relatam situações de adoecimento como consequência do sofrimento vivenciado.

Diante disso, foi possível apreender que a remoção do setor de trabalho representa para os servidores uma fuga, uma forma de lidar com situação de conflito no local de trabalho. Todos os entrevistados eram servidores com mais de dez anos de serviço e passaram pela experiência de recorrer ao sistema de remoção na instituição como um meio de resolver ou modificar uma situação de sofrimento. Esta constatação responde ao problema inicial proposto nesta pesquisa, ou seja, “que estratégias de defesas os servidores desenvolvem

como forma de sobrevivência no trabalho e por quais motivos alguns deles não conseguem se adaptar ao trabalho e solicitam, com frequência, mudanças de lotação para exercer suas atividades laborais?”

A presente pesquisa possibilitou ainda a descoberta de outros pontos importantes relacionados ao estudo da relação prazer/sofrimento dos servidores. Através dos relatos, podemos inferir que os servidores possuem uma ideologia defensiva relacionada ao imaginário construído em relação aos docentes da instituição. Para uns servidores, os professores são “naturalmente” superiores aos servidores técnico-administrativos enquanto que para outros servidores esses professores consideram-se “superiores” aos servidores, gerando com isso conflitos entre servidores e professores e entre os próprios servidores.

Segundo os relatos dos servidores, foi ainda possível perceber a utilização de estratégias de defesas individuais para suportar o sofrimento no trabalho. A negação e o absenteísmo foram as estratégias percebidas como forma de evitar a consciência da realidade e se afastar dessa realidade. Pode-se perceber também a ausência de investimentos sublimatórios por esses servidores, resultando na falta de significação e identificação com suas atividades laborais gerando, assim, sofrimento.

A presente investigação, baseada na teoria da Psicodinâmica do trabalho evidencia lacunas e abre espaço para novas pesquisas e reflexões acadêmicas. A primeira diz respeito à investigação sobre as relações interpessoais no ambiente de trabalho. O relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho é complexo, pois relaciona o autoconhecimento, empatia, autoestima, cordialidade, ética e principalmente a comunicação. Considerando-se essa interação entre pessoas diferentes em um meio competitivo, faz-se necessário conhecer e entender o comportamento humano dentro das organizações e compreender a importância da socialização dentro do trabalho, visto que o grande desafio para o ser humano é conciliar a ternura, a cordialidade e o cuidado à sua ocupação.

Podem-se sugerir aqui também pesquisas baseadas na importância do reconhecimento no trabalho. O reconhecimento, para a Psicodinâmica do Trabalho, é identificado como um elo central na análise das relações entre saúde mental e trabalho. A subjetividade e o processo saúde-doença são

“construídos” nos processos intersubjetivos e o reconhecimento é uma das principais formas de mobilização de saúde mental no trabalho na medida em que permite uma relação de estruturação da identidade mediada pela realidade do trabalho. A retribuição esperada pelo trabalhador é de ordem material e simbólica. Espera-se a retribuição monetária assim como se espera o reconhecimento pela atividade realizada, pela criatividade e inteligência depositada na atividade de trabalho.

Esta pesquisa possibilitou contribuir com o campo dos estudos em saúde mental do trabalhador ao analisar a relação prazer e sofrimento dos servidores de uma universidade pública, possibilitando mais visibilidade ao sofrimento psíquico dessa categoria profissional, subsidiando assim uma reflexão sobre o modelo de gestão na organização do trabalho, a fim de repensar o trabalho como lugar e fonte também de prazer e não apenas de sofrimento.

Dessa forma, este estudo abre novas perspectivas para futuras investigações, conforme sugerimos acima, o que contribuirá para o avanço e fortalecimento do conhecimento nas áreas de saúde mental e do trabalho na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho.

ANEXO

Roteiro para Entrevista Semiestruturada

Dados pessoais

Idade

Cargo/Função

Tempo de serviço

Local de lotação

- 1) Fale o que lhe vem à mente quando ouve a palavra 'trabalho'.
- 2) Fale-me sobre o seu trabalho, as condições, o ambiente físico, os equipamentos.
- 3) Como é o seu relacionamento com os seus colegas de trabalho e com o seu chefe?
- 4) Fale-me sobre seus sentimentos em relação ao seu trabalho. Você gosta do que faz? Da sua rotina?
- 5) Como você faz para dar conta/lidar/enfrentar o seu dia-a-dia de trabalho? Como você faz para lidar com as dificuldades?
- 6) Como o trabalho tem afetado o seu comportamento dentro e fora da Universidade? As dificuldades têm afetado a sua saúde?
- 7) Há quanto tempo você trabalha nesse setor? Você já foi removido do seu local de trabalho alguma vez? Em que situação esse processo se deu?
- 8) Você está satisfeito com o seu atual local de trabalho? Você gostaria ou já tentou mudar de setor recentemente? Por que motivo?