

lho, interferem na percepção positiva ou negativa do trabalhador acerca do seu trabalho.

Os indivíduos reagem de forma diferente às dificuldades das situações de trabalho e chegam a este trabalho com a sua história de vida pessoal. Os problemas, neste contexto, nascem de relações conflituosas. De um lado, encontra-se a pessoa e sua necessidade de prazer; e do outro, a organização, que tende à instituição de um automatismo e à adaptação do trabalhador a um determinado modelo.

A sistematização dos conceitos acima apresentados têm origem na psicopatologia, especificamente na Psicanálise, tendo sido discutidos por Freud nos seus estudos de 1930 no texto "Mal estar da civilização", o que de certa forma dá consistência à proposta da disciplina, denominada pelo próprio Dejours desde 1990 de psicodinâmica do trabalho.

Para Freud, a atividade do homem caminha em duas direções: busca de ausência de sofrimento e desprazer, e de experiência intensa de prazer.

O prazer está relacionado à satisfação de necessidades representadas em alto grau pelo sujeito, tornando-se desta forma, uma manifestação episódica, tendo em vista as contrariedades impostas pela civilização. A esse conceito, acrescenta-se a afirmação de Dejours in Betiol (1994), de que o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza.

Por outro lado o sofrimento é caracterizado por sensações desagradáveis provenientes da não satisfação de necessidades. Estas são de origem inconsciente e estão relacionadas aos desejos mais profundos dos sujeitos, revelados muitas vezes ao consciente em forma de projetos e expectativas de vida.

Freud nos seus escritos de 30, considera que o sofrimento ameaça o sujeito em três direções: a do próprio corpo, do mundo externo e dos relacionamentos com os outros homens.

Assim sendo, o sofrimento não é originado na realidade exterior, mas sim, nas relações que o sujeito esta-

belece com esta realidade. É a solicitação pulsional do meio externo que conduz a uma representação penosa.

O trabalho, como parte do mundo externo ao sujeito e do seu próprio corpo e relações sociais, representa uma fonte de prazer ou de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não à satisfação dos desejos inconscientes.

A atividade profissional constitui fonte de satisfação, se for livremente escolhida, isto é, por meio de sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos (pulsionais) persistentes ou constitucionalmente reformados. No entanto, como caminho para a felicidade, o trabalho não é altamente prezado pelos homens. Não se esforçam em relação a ele como o fazem em relação a outras possibilidades de satisfação. A grande maioria das pessoas só trabalha sob pressão da necessidade, e esta aversão humana ao trabalho suscita problemas sociais extremamente difíceis. (Freud, 1974).

Desta forma consideramos que a busca do prazer no trabalho e a fuga do desprazer constituem um desejo permanente para o trabalhador em face das exigências contidas no processo, nas relações e na organização do trabalho. Este, muitas vezes, só oferece condições contrárias a este propósito, gerando desprazer, expresso numa vivência de sofrimento, com sintomas específicos, transformando o trabalho em necessidade de sobrevivência, no lugar de fonte sublimatória de prazer.

Neste sentido, Guareschi & Grisci (1993) afirma ser o sofrimento psíquico diferente do físico. O físico é visível, o psíquico é invisível, sendo em grande parte vivenciado de forma particular por cada sujeito, ou seja, quando as condições externas salientam esta cadeia, haverá um reencontro das relações parentais

infantis com a realidade atual.

Para Dejours (1990), a qualidade do sofrimento está relacionada à cadeia biográfica e à história de vida do sujeito, ou seja, quando as condições externas salientam esta cadeia, haverá um reencontro das relações parentais infantis com a realidade atual.

Desde os anos 70, a disciplina psicopatologia do trabalho vem estudando a interface homem e organização do trabalho. De um lado, a organização do trabalho, caracterizada pela rigidez e por se constituir um sistema de imposições e restrições essencialmente técnicas e imóveis como proposto no taylorismo-fordismo. De outro lado, o funcionamento psíquico, caracterizado pela liberdade de imaginação e expressão dos desejos inconscientes do trabalhador.

Numa segunda etapa, nos anos 90, já denominada, psicodinâmica do trabalho, a organização do trabalho é caracterizada pela mobilidade e mutabilidade, e o funcionamento psíquico, pelos mecanismos de mobilização subjetiva, tendo o trabalhador um papel ativo diante das imposições e a possibilidade de transformar concretamente as situações de trabalho, para que estas possam trazer benefícios para a saúde mental.

Dejours in Betiol (1994) afirma que as condições de trabalho prejudicam a saúde do corpo do trabalhador, enquanto a organização do trabalho atua no nível do funcionamento psíquico. A divisão de tarefas e o modo operatório evocam o sentido e o interesse de trabalho para o sujeito, e a divisão de homens mobiliza os investimentos afetivos, a solidariedade e a confiança.

Dejours (1987) conceitua organização do trabalho como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (à medida que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade.

Os aspectos relativos à divisão e conteúdo das tarefas, sistema hierárquico e relações sócio-profissionais são estabelecidos a partir de

padrões específicos do sistema de produção que, por sua vez, determina a estrutura organizacional na qual o trabalho é desenvolvido.

Desta forma, cada categoria profissional está submetida a um modelo específico de organização do trabalho, o qual pode conter elementos homogêneos ou contraditórios, facilitadores ou não da saúde mental do trabalhador. Esta definição depende dos interesses econômicos, ideológicos e políticos daqueles que dominam o processo produtivo.

Aprofundando seus estudos, Dejours e Abdoucheli (1990) passam a considerar que a organização do trabalho resulta das relações intersubjetivas e sociais dos trabalhadores com as organizações. Dinamicamente são estabelecidos compromissos entre os homens para definir regras defensivas e regras de ofício, e entre níveis hierárquicos para negociar essas regras, e obter novos compromissos renegociáveis posteriormente, caracterizando-se pela sua evolução em função dos homens, do coletivo, da história local e do tempo.

Neste sentido, Abrahão (1986), ainda, demonstra que a organização do trabalho pode ser distinta para várias empresas com os mesmos processos técnicos, para empresas diferentes, e até variar de um local para outro dentro da mesma empresa.

Considerando esta afirmativa, a organização do trabalho contém além deste aspecto da variabilidade, o caráter processual e dinâmico, que pressupõe uma relação intersubjetiva e social, à medida que a sua definição técnica é sempre insuficiente com relação à realidade produtiva, por esta exigir sempre reajustes e reinterpretções por parte dos sujeitos.

Desta forma, o trabalho não é lugar só do sofrimento ou só do prazer, mas é proveniente da dinâmica interna das situações e da organização do trabalho, ou seja, é produto desta dinâmica, das relações subjetivas, condutas e ações dos trabalhadores, permitidas pela organização do trabalho.

Assim sendo, podemos considerar que tanto o modelo de organização do trabalho prescrito pela organização, como as relações subjetivas dos trabalhadores com o trabalho têm papel fundamental na determinação de vivências de prazer, com consequências para a produtividade.

Por estas razões, o estudo deste tema pode trazer algumas contribuições para a empresa, como o questionamento do modelo prescrito e sua influência na produção, demonstrando que a gestão coletiva da organização do trabalho permite a transformação do sofrimento ou o prazer e possibilita o engajamento do trabalhador na atividade sem maiores prejuízos à sua saúde mental.

Nesta perspectiva, a psicodinâmica identifica que o trabalho humano não ocupa um lugar marginal dentro da construção da identidade do sujeito, e que deve ser dada ênfase ao estudo da sublimação, ao invés de processos patológicos, porque a energia sublimada é essencial para a construção e a manutenção da economia psicossomática de cada um.

Em termos ideológicos, a sublimação no trabalho pode suscitar questionamentos a respeito do seu papel no processo de alienação. Por isso vale destacar que a sublimação não significa necessariamente resistência às mudanças, bem como pressupõe criatividade e participação do trabalhador, não constituindo um processo passivo e conformado diante das imposições das situações de trabalho, mas sim, um resultado

de uma negociação bem sucedida entre desejos inconscientes do sujeito e a realidade.

Desta forma, segundo a psicodinâmica do trabalho, a relação homem-trabalho deve ser estudada do ponto de vista do normal e não apenas do patológico. Dejours & Abdoucheli (1990) consideram a possibilidade do trabalhador, por não suportar o sofrimento, de transformá-lo em criatividade, e, conseqüentemente, em prazer, ao invés de utilizar como único recurso as estratégias defensivas.

A transformação deste sofrimento, originado na rigidez da organização do trabalho, em criatividade depende de dois elementos: a ressonância simbólica e o espaço público de discussão coletiva.

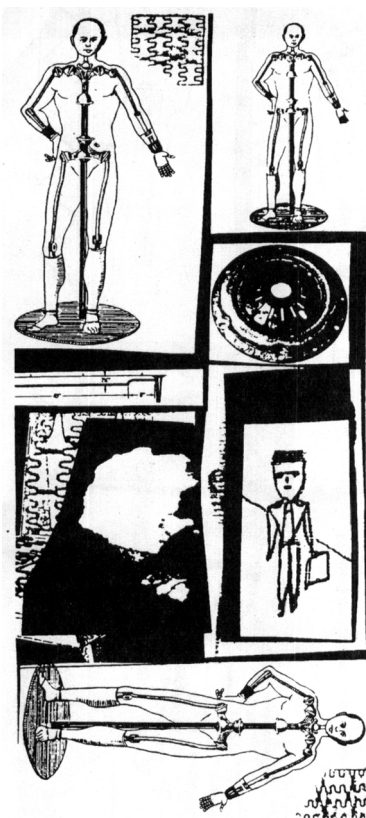
A ressonância simbólica ocorre quando há uma compatibilização entre as representações simbólicas do sujeito, seus investimentos pulsionais e a realidade de trabalho:

“A ressonância simbólica 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 ocorrer esse processo, é necessário que a tarefa tenha um sentido para o sujeito, com base na sua história de vida. Assim sendo, Rodrigues (1992) compartilha a idéia de Dejours, que considera as dificuldades vivenciadas nas relações infantis com os pais como impeditivas para o sujeito vivenciar o processo de ressonância simbólica.

Neste sentido, o trabalho pode





ser considerado como o lugar de satisfação sublimatória, quando o trabalhador transfere sua energia pulsional, que inicialmente é dirigida para as figuras parentais com objetivo de satisfação imediata, para as realções sociais com satisfação mais altruísta.

A ressonância simbólica é a reconciliação entre o inconsciente e os objetivos da produção. Na maioria das vezes, os preceitos rígidos e o controle organizacional não permitem ou limitam o espaço para ressonância simbólica, devido às exigências de responsabilidades, separação entre trabalho real e prescrito e entre concepção e execução.

O espaço público é construído pelos próprios trabalhadores, constituindo o momento em que são partilhadas a cooperação, a confiança e regras comuns. Representa o espaço da fala, da expressão coletiva do sofrimento e da busca de mecanismos de transformação da situação vigente.

O sofrimento criativo não é sinônimo de prazer. Este pressupõe um investimento sublimatório, no qual o prazer sexual infantil será substituído pelo prazer no trabalho. Neste sentido, o trabalho tem que ser uma escolha para o sujeito e espaço da

satisfação dos desejos inconscientes.

Não obstante, o investimento sublimatório e a ressonância simbólica tem, muitas vezes, seu espaço delimitado pelas imposições da organização do trabalho, fazendo com que o trabalhador utilize outros recursos, como o uso da inteligência operária e o processo de reconhecimento simbólico para transformar o sofrimento em prazer.

A inteligência operária é conceituada por Dejours & Abdoucheli (1990) como uma inteligência astuciosa, que tem raiz no corpo, nas percepções e na intuição sensível do trabalhador, e, sobretudo, ela é uma inteligência em constante ruptura com as normas, regras, sendo fundamentalmente transgressiva.

Este tipo de inteligência é denominado por Dejours (1995) como a *intelligence de la pratique* supondo que a atividade requer um ajustamento das relações entre as prescrições das tarefas e obstáculos impostos pela organização do trabalho e a inteligência originada da experiência real do trabalhador e da sua concepção sobre a atividade

Dejours (1992) amplia seus estudos e disto resultam alguns novos conceitos, que de certa forma representam a evolução e/ou síntese dos já desenvolvidos.

Assim sendo, ele cria o conceito de mobilização subjetiva, processo que se caracteriza pelo uso da inteligência operária e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho. A utilização destes recursos pelos trabalhadores depende da dinâmica contribuição-retribuição simbólica, que pressupõe o reconhecimento da competência do trabalhador pelos pares e pela hierarquia.

O processo de mobilização subjetiva não é prescrito, sendo vivenciado de forma particular por cada trabalhador. Vale ressaltar que ele é fundamental no processo de gestão coletiva da organização do trabalho, à medida que evita o uso de estratégias defensivas ou de descompensação psicopatológica.

Estes conceitos sistematizados permitem uma concepção de traba-

lho vinculada aos processos sublimatórios e à transformação do sofrimento. Assim, considera três componentes irreduzíveis no trabalho: a atividade produtiva, a coordenação entre os agentes e a mobilização subjetiva dos trabalhadores.

A atividade produtiva é resultado do uso da inteligência operária, que se manifesta no confronto entre o que é imposto pela organização do trabalho e as necessidades psíquicas do trabalhador. É uma espécie de resistência ao domínio dos conhecimentos e procedimentos padronizados e preconizados pela concepção e preparação do trabalho.

A coordenação das atividades singulares é implementada por meio da cooperação. Esta não é prescrita nem decretada; depende da possibilidade de os agentes estabelecerem entre si relações intersubjetivas de confiança.

Os resultados das pesquisas sobre a análise da confiança entre pares mostram que ela não depende apenas dos requisitos afetivos e éticos, mas principalmente da visibilidade dos ajustamentos singulares utilizados frente às insuficiências e às contradições da organização prescrita.

Esta visibilidade, por seu lado, é condicionada à qualidade do espaço da discussão sobre a organização do trabalho, bem como da cooperação, que exige articulação, coordenação e evolução das regras de trabalho, com o objetivo de substituir ou complementar a organização de trabalho prescrita.

No processo de mobilização subjetiva, o trabalhador faz uso de sua personalidade e inteligência para se contrapor a uma racionalidade subjetiva específica gerada na situação de trabalho. Essa dinâmica se apóia no processo de contribuição-retribuição.

A contribuição é espontânea à organização do trabalho real e tem como retorno a retribuição simbólica, que se dá pelo reconhecimento, processo ao qual é atribuído a construção da identidade social e de realização de si mesmo. Estes com-

ponentes do trabalho demonstram que ele é resultado da interseção de três mundos: o objetivo, o social e o subjetivo.

Desta forma, a organização do trabalho é um compromisso resultante da negociação social simultânea entre os pares e os diferentes níveis hierárquicos.

Este modelo teórico da psicodinâmica é aplicado a qualquer situação de trabalho; entretanto, o estudo da normalidade não elimina os efeitos psicopatológicos que o trabalho pode exercer nos trabalhadores. Neste sentido, a normalidade não implica ausência de sofrimento, bem como o sofrimento não exclui o prazer.

O sofrimento ou as defesas se instalam no momento em que os trabalhadores não têm a possibilidade de utilizar o processo de mobilização subjetiva, ou sentir prazer resultante do investimento sublimatório, seja por restrições de sua estrutura de personalidade, seja pelas imposições do modelo de organização do trabalho.

As estratégias defensivas são definidas como um mecanismo pelo qual o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer. Este processo é estritamente mental, já que ele não modifica a realidade de pressão patogênica imposta pela organização do trabalho.

A diferença entre um mecanismo de defesa individual e coletivo reside no fato de que o primeiro permanece sem a presença física do objeto, porque ele está interiorizado, enquanto, que o segundo depende da presença de condições externas e se sustenta no consenso de um grupo específico de trabalhadores.

As estratégias defensivas coletivas podem permitir ao sujeito uma estabilidade na luta contra o sofrimento, que, em outras situações, seria incapaz de garanti-la apenas com as suas defesas individuais.

Para o autor, a estratégia defensiva pode tornar-se um objetivo em si mesmo para enfrentar as pressões psicológicas do trabalho, o que leva a um processo de alienação, e assim, bloquear qualquer tentativa de

transformação da situação vigente.

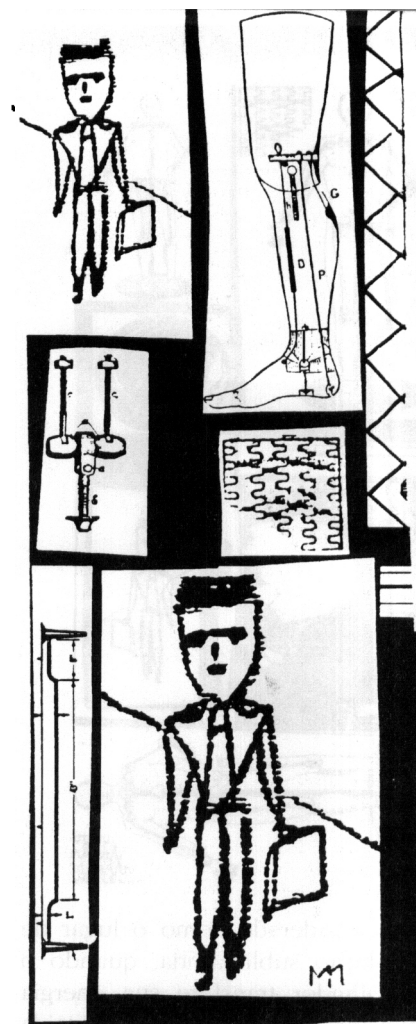
Quando essas estratégias se estabilizam, surge o desencorajamento, a resignação diante de uma situação que não gera mais prazer, mas só sofrimento.

Dejours in Betiol (1994) obteve como resultado de uma de suas pesquisas a tese do individualismo, que é um processo pelo qual os trabalhadores interpretam os fatos atuais das situações de trabalho de forma singular, e sem considerar a história que os produziu. Eles atribuem uma naturalização da casualidade, porque seria insuportável o desmantelamento do esquema defensivo e a confrontação com as causas do seu sofrimento no trabalho.

Considerando as formulações teóricas da psicodinâmica, podemos concluir que o trabalho pode favorecer condições estabilizadoras que neutralizam o sofrimento, muitas vezes existencial, assumindo este papel quando as exigências pulsionais correspondem aos desejos inconscientes do sujeito, e tem lugar o processo de sublimação e/ou o processo de mobilização subjetiva, que permite a transformação do sofrimento.

O estudo dos aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho não pode desprezar que as vivências de prazer-sofrimento decorrentes da organização do trabalho são dialéticas, e por isso não podem ser estudados separadamente. Não obstante, podemos identificar elementos específicos da organização do trabalho que favorecem uma ou outra vivência, assim como a dinâmica delas decorrente. Isto só é possível por meio da fala dos trabalhadores, do discurso manifesto e latente, da análise da palavra, que se constitui mediadora entre representações psíquicas e a realidade.

Por essas razões, cabe aos pesquisadores buscarem empiricamente a dinâmica que envolve a relação homem-trabalho, especialmente a psicologia do trabalho que tem no comportamento humano dentro das organizações o seu principal objeto de estudo.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAHÃO, I. J. (1986). *Organisation du Travail, Représentation et Régulation du Système de Production. Étude Anthropotechnologique de Deux Distilleries Situées Dans Deux Tissus Industriels Différents du Brésil*. Tese de doutorado. Paris: CNAM.
- DEJOURS, C. (1987). *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez.
- _____, & Abdoucheli, E. (1990). Itinéraire Théorique en Psychopathologie du Travail. Paris: *Revue Prevenir*, 20, 1º semestre.
- Dejours, C. (1992). *Travail: Usure Mental* (reedition). Paris.
- _____. (1995). *Le Facteur Humain*. Paris: Presses Universitaires de France.
- BETIOL, S. I. M. (1994). *Psicodinâmica do Trabalho - Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Freud, S. (1974). *Obras Completas*. Rio de Janeiro: Imago. XXI, PP.174
- FREUD, S. (1974). *Obras Completas*. Rio de Janeiro: Imago. XXI, PP. 174.
- GUARESCH, P.A. & Grisci, I.L. .C. (1993). *A Fala do Trabalhador*. Petrópolis: Vozes.
- RODRIGUES, A.M. (1992). Uma visão do Sofrimento Humano nas Organizações. In: Torres, S. L. O. (Org.) . *O indivíduo na Organização: Dimensões Esquecidas*. São Paulo; Atlas.
- WISNER, A. (1994). *A Inteligência no Trabalho*. São Paulo. Fundacentro/Unesp.