

## PSICODINÂMICA DO TRABALHO: UMA PERSPECTIVA TEÓRICA

**Anderson Roik (UTFPR)**

andersonroik@hotmail.com

**Luiz Alberto Pilatti (UTFPR)**

lapilatti@utfpr.edu.br



*O trabalho é para o homem condição de existência social e de criação de identidade, no entanto, a condição emancipadora do trabalho tem sido prejudicada no contexto da sociedade capitalista contemporânea em que imperam as leis da racionalidade econômica e seus princípios de produtividade, flexibilidade e consumo. Dependendo do contexto em que se insere o trabalho, pode ser fonte de adoecimento para os trabalhadores. É esse contexto - a organização do trabalho - que interfere na saúde dos trabalhadores. Nas novas formas de gestão contemporâneas e nas diversas formas de organização do trabalho, o capital apresenta mecanismos de poder mascarados nos discursos participativos e manipulatórios, em que busca o comprometimento operário e sua submissão a ideologia capitalista. A fim de se compreender a inter-relação trabalho e saúde, apresenta-se, dentro de uma perspectiva teórica, a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho que em seus pressupostos considera o trabalho fonte de prazer e sofrimento. As vivências de prazer e sofrimento são entendidas como o sentido do trabalho e sua análise possibilita o entendimento da dinâmica organizacional. A partir dessa teoria crítica do trabalho pode-se desvelar as questões obscuras e os mecanismos para intensificar o trabalho e incrementar a produção utilizados pelas organizações, bem como entender o sujeito enquanto subjetividade.*

*Palavras-chaves: Trabalho, saúde, capital, psicodinâmica*

## 1. Introdução

No processo histórico as lutas da classe trabalhadora contra a exploração e as condições desumanas a que eram expostos os operários culminaram em transformações no mundo do trabalho. A jornada de trabalho diminuiu, o ambiente laboral melhorou, criou-se um aparato jurídico em defesa dos direitos dos trabalhadores e, despendeu-se mais atenção a questão da Saúde – ou Qualidade de Vida – dentro das organizações.

Conforme apresenta Pilatti (2007) além dos movimentos operários, também contribuíram para tais transformações os avanços da ciência e tecnologia, principalmente após a Segunda Guerra Mundial quando nasce o novo mundo do trabalho, a passagem do paradigma industrial para a era do conhecimento. Um mundo que apresenta sofisticados métodos e instrumentos de trabalho, bem como, novas formas de gestão da força trabalhadora, e que é marcado pela complexidade e pelo trabalho em rede. Caracteriza-se por uma sociedade baseada na informação e no conhecimento, no discurso de valorização do trabalhador agora considerado capital humano gerador de receitas e não mais gerador de custos para a organização.

É possível então, numa perspectiva otimista, afirmar que no curso da história o trabalho foi humanizado e o ser humano ganhou centralidade. No entanto, Pilatti (2007, p. 47-48) sugere um olhar mais cauteloso e alerta que os avanços no mundo do trabalho não atingiram os patamares desejados, bem como a valorização do trabalhador que se mostra incongruente com o mundo empresarial: “é preciso produzir mais, em menos tempo, com custos reduzidos, atendendo padrões de qualidade mais elevados”. Ainda que humanizado nos aspectos elementares, o atual mundo do trabalho impõe exigências mais sofisticadas aos trabalhadores que temem não satisfazê-las.

As exigências impostas aos trabalhadores do conhecimento ultrapassaram as fronteiras do local de trabalho. A qualificação exigida do trabalhador aumentou. A automação, além de não criar mais tempo disponível para os trabalhadores, diminuiu postos de trabalho (PILATTI, 2007, p. 47).

A partir da crítica que Faria (2007) faz em relação às mudanças impulsionadas no mundo do trabalho com o avanço da tecnologia - para o autor foi a introdução de tecnologias físicas de base microeletrônica - verifica-se que as transformações consistem na busca pelo comprometimento do operário, no envolvimento e participação mais efetiva dos trabalhadores no processo de produção. E para tal, o capital investiu (e investe) em mecanismos de controle cada vez mais sofisticados e sutis, mascarados sob o rótulo de “administração participativa” buscando incorporar a ideologia capitalista ao discurso operário. Trata-se da captura da subjetividade operária.

Seja na análise feita por Pilatti (2007) quanto na de Faria (2007), tal avanço tecnológico e as mudanças no mundo do trabalho estão associadas a incorporação das técnicas japonesas – toyotismo – ao processo de produção. Exige-se, a partir de então, indivíduos altamente qualificados e comprometidos com a organização. Aos que não estão aptos resta o desemprego; aos empregados, o medo e a angústia de não satisfazerem as exigências da organização e assegurarem seu ganha-pão. Para Dejourns (2007) o novo cenário esconde o sofrimento dos que temem não se adaptar à cultura ou a ideologia da empresa e, ainda, não atender as imposições de horário, de ritmo, de formação e aprendizagem. Pode-se afirmar que o trabalho, nesse contexto, assume diversos sentidos.

A condição emancipadora do trabalho tem sido prejudicada no contexto da sociedade capitalista contemporânea em que imperam as leis da racionalidade econômica e seus princípios de produtividade, flexibilidade e consumo. Em nome da sobrevivência, da segurança, da “manutenção” do emprego os trabalhadores se sujeitam as condições contraditórias impostas pela organização do trabalho – fazer mais *versus* fazer bem; trabalhar em equipe *versus* trabalhar sozinho; atender a normas em que não acredita *versus* perder o emprego; cooperar *versus* sobrecarregar-se; denunciar práticas das quais discorda *versus* silenciar – ao invés de resistirem a trama de dominação e exploração do capital. Acompanha-se uma precariedade no atual mundo do trabalho, dito flexibilizado, transformando o sentido de emancipação em escravidão (MENDES, 2008).

Tais considerações reafirmam a necessidade de se estudar a dinâmica organizacional, as tecnologias de gestão, bem como os impactos na saúde dos trabalhadores. Neste artigo, dentro de uma perspectiva teórica, apresenta-se a teoria da psicodinâmica do trabalho como possibilidade dessa compreensão. É uma teoria crítica do trabalho que considera o sujeito enquanto subjetividade, preocupando-se com as questões visíveis e invisíveis do contexto organizacional.

## 2. A psicodinâmica do trabalho e seu objeto de estudo

O estudo da possível consequência do trabalho sobre a saúde mental dos indivíduos não é temática recente. Ao término da Segunda Guerra Mundial, um grupo de pesquisadores - destaque para Louis Le Guillant – fundou a disciplina Psicopatologia do Trabalho, tendo como objeto específico a análise clínica e teórica da patologia mental devida ao trabalho. Porém, com exceção de descrições impressionantes como a neurose das telefonistas e dos mecanógrafos, as investigações não forneceram subsídios suficientes para a construção de um quadro das patologias mentais do trabalho. Dessa forma, numerosos pesquisadores concluíram que o trabalho não acarretava efeitos deletérios a saúde mental dos trabalhadores (DEJOURS, 1999).

Entretanto, nem todos os pesquisadores admitiam tal conclusão. E foi na França, em 1980, com a publicação de “*Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*” (traduzido no Brasil sob o nome de *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*, em 1987), de autoria de Christophe Dejours, que a discussão dos efeitos do trabalho sobre o aparelho psíquico sofre mudanças (MERLO, 2002) e, nessa nova etapa de desenvolvimento, a Psicopatologia recebe nova denominação: Psicodinâmica do Trabalho (ou análise psicodinâmica das situações de trabalho).

Com a Psicodinâmica abdica-se de perseguir inapreensíveis doenças mentais do trabalho e centra-se no estudo da normalidade. A questão de partida é “como os trabalhadores conseguem não ficar loucos, apesar das exigências do trabalho, que, pelo que sabemos são perigosas para a saúde mental?” (DEJOURS, 1999, p. 17-18).

Tem-se uma reviravolta epistemológica e a normalidade aparece então como um enigma, “um equilíbrio precário (equilíbrio psíquico) entre constrangimentos do trabalho desestabilizantes, ou patogênicos, e defesas psíquicas” (DEJOURS, 1993, p. 152-153). Essa regulação requer estratégias especiais que são mecanismos de defesas construídas pelos próprios trabalhadores para enfrentar mentalmente a situação de trabalho. São essas estratégias, individuais ou coletivas, que evitam o descompensamento mental, e de maneira simbólica, criam no trabalhador a sensação de ser mais forte que a organização do trabalho.

Evidencia-se, a partir de então, que a influência da organização do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores passa a ser considerada. Seja qual for o modelo de organização do trabalho adotado no processo produtivo, este tem implicações na saúde dos trabalhadores.

A organização do trabalho é entendida por Dejours e Abdoucheli (1994) em dois aspectos, de um lado, a *divisão do trabalho*: divisão de tarefas entre os operadores, repartição, cadência e, enfim, o modo operatório prescrito; e do outro lado a *divisão de homens*: repartição das responsabilidades, hierarquia, comando e controle.

“A divisão das *tarefas* e o modo operatório incitam o sentido e o interesse do trabalho para o sujeito, enquanto a divisão de *homens* solicita sobretudo as relações entre pessoas e mobiliza os investimentos afetivos, o amor e o ódio, a amizade, a solidariedade, a confiança etc” (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1994, p. 126).

Destaca-se, ainda, que a abordagem psicodinâmica se utiliza dos conceitos ergonômicos de trabalho *prescrito*, que é aquele previamente determinado, instruído e que deve ser concebido; e, *real*, aquele efetivamente executado, com todo seu ajuste, reorganização e adaptação. Para Dejours (1999), todo trabalho implica em ajustes e na gestão da distância entre a organização do trabalho prescrito e a organização do trabalho real.

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 (DEJOURS, 1994, p. 29).

Para Dejours (1992) a partir do momento que o homem não pode modificar a tarefa de acordo com suas necessidades e desejos o sofrimento de natureza mental começa. Entende-se, dessa maneira, que a partir do momento em que a relação conflitual do aparelho psíquico à tarefa é bloqueada, ou seja, esta negociação é conduzida ao último limite, começa o domínio do sofrimento e, da luta contra o sofrimento. Nesse ponto o homem não mais domina o seu trabalho, pelo contrário é dominado por ele. O trabalho já não oferece condições para sua estruturação psíquica nem oportuniza vivências de prazer. O desejo da produção supera o desejo do homem.

A psicodinâmica, ainda que consolidada como abordagem científica, continua em processo de desenvolvimento. Em seu arcabouço teórico e metodológico, apresenta uma inversão no entendimento da inter-relação trabalho e saúde, tendo como base a análise da dinâmica organizacional, preocupando-se com as forças “visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas e sociais, políticas e econômicas” (MENDES, 2007a, p. 29) que atuam e podem interferir no contexto de trabalho.

É objeto da psicodinâmica do trabalho o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho, que se manifestam nas vivências de prazer e sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento (MENDES, 2007a, p. 30).

A investigação tem como objeto central o sofrimento, originado do conflito entre organização do trabalho e o funcionamento psíquico do sujeito, uma luta contra as forças que o empurram para a doença mental. Mas ao trabalho não se atribui apenas o sofrimento “ao produzir algo, o trabalhador sente-se estruturado como pessoa em decorrência de ser valorizado e reconhecido pelo que faz” (MENDES, 2004, p. 67). O trabalho é assim realização, significa a criação de identidade pelo fazer e produzir. Na satisfação desses aspectos que o trabalhador tem

vivências de prazer. Busca-se, dessa forma, a compreensão da dinâmica das vivências de prazer-sofrimento.

Essas vivências são decorrentes da interação de três diferentes dimensões coexistentes e interligadas: a da *subjetividade do trabalhador*, indivíduo singular, com história de vida, desejos e necessidades particulares; a da *organização do trabalho*, imposições de eficácia, normas e padrões de condutas; e da *coletividade*, relações entre iguais e relações hierárquicas, normas e valores de convivência social no trabalho (MENDES, 2004, p. 67).

Nessa dinâmica, para fazer frente as tentativas de dominação pela organização do trabalho e manter a saúde, ao sujeito cabe o investimento da inteligência prática, da personalidade e da cooperação. No entanto, o investimento desses elementos, mesmo que articulados, não é capaz de dar conta da “loucura” do trabalho se ocorrer individualmente. A mudança da realidade do trabalho exige, então, que o investimento seja realizado pelo coletivo de trabalhadores, bem como, implica a mobilização e engajamento do sujeito no trabalho. Considere-se, no entanto, que essa mobilização e engajamento resultam em modos de subjetivação específicos e, que, muitas vezes, são explorados em benefício à lógica do capital (MENDES, 2007a).

De acordo com Faria e Meneghetti (2007) as organizações através dos seus modelos de produção e gestão exercem uma violência psicológica sobre os trabalhadores. Manipulam seu comportamento, seqüestram sua subjetividade e submetem esse trabalhador a ideologia do capital.

Nessa perspectiva Mendes (2007a, p. 30), afirma que a subjetivação é “o processo de atribuição de sentido construído com base na relação do trabalhador com sua realidade do trabalho, expresso em modos de pensar, sentir e agir individuais ou coletivos” e é explorada devido as características contraditórias que apresenta o sofrimento. Simultaneamente, pode operar como mobilizador de saúde e como instrumento de obtenção de produtividade. Dejours (1993) afirma que o sofrimento pode produzir trabalho.

O que é explorado pela organização do trabalho não é o sofrimento, em si, mas, principalmente, as estratégias de mediação utilizadas contra esse sofrimento. Um exemplo é a auto-aceleração, que é um modo de evitar contato com a realidade que faz sofrer e uma ferramenta usada pelos gestores da organização do trabalho para aumentar a produção (MENDES, 2007a, p. 31).

Em nome da ideologia produtivista, da lógica do capital, do discurso do desempenho e da excelência decorre o sofrimento, as falhas das mediações e o desenvolvimento de patologias sociais. A atual fase da pesquisa em psicodinâmica não se restringe apenas na vivência de prazer e sofrimento. A abordagem vai além, considera o modo com que os sujeitos trabalhadores subjetivam tais vivências e o sentido que elas assumem, bem como o uso das estratégias de mediação.

São privilegiados os modos de subjetivação a partir do trabalho, o investimento e engajamento no trabalho, muitas vezes precarizado, e como são construídos esses modos de subjetivação, tendo como base o sofrimento e as estratégias de ação ante as novas formas de organização do trabalho. Também são enfatizadas nessa fase as conseqüências sociais do confronto entre organização do trabalho, sofrimento e ação (MENDES, 2007a, p. 35-36).

São estudadas, por exemplo, patologias como a banalização do sofrimento, a violência moral, a exclusão no trabalho, a servidão voluntária, a hiperaceleração, os distúrbios osteomusculares, a depressão, o alcoolismo, o suicídio. A abordagem psicodinâmica busca o

que não está visível, parte de um modelo de homem que se esforça para resistir ao jogo da dominação - simbólica, social, política e econômica - inerentes a realidade no universo do trabalho.

É preciso entender o gesto, o significado do gesto para o capital, para a produção do produto específico e para o trabalhador. É preciso entender as possibilidades que o trabalhador tem de se identificar ou não com o produto, de reconhecê-lo como seu, de saber que se torna um pouco mais eterno através de cada coisa que faz. Se o trabalhador não pode fazer isto, ele não vive a cada gesto, ao contrário, ele morre a cada gesto. Mesmo que não morra fisicamente vai se instalando um vazio na alma, uma corrosão da alegria, frustração dos projetos, fracasso das esperanças. É preciso que as pesquisas científicas transponham o limite da quantidade à qualidade, significando as expressões numéricas obtidas pelos instrumentos de coleta (SAMPAIO, HITOMI, RUIZ, 1995, p. 70).

A psicodinâmica é do ponto de vista epistemológico, uma teoria crítica do trabalho, que através de um esquema teórico-metodológico dialético questiona a realidade, buscando entender o sujeito enquanto subjetividade, como se dão as relações sociais e sua inserção no contexto organizacional.

### 3. Sofrimento e estratégias defensivas

A partir do momento que a organização do trabalho não permite a subversão do trabalho prescrito em um trabalho ao desejo do trabalhador, começa o sofrimento. A medida em que o trabalhador já não pode usar a inteligência prática, que a atividade não absorve sua criatividade este sofrimento torna-se ainda mais latente.

Na psicodinâmica do trabalho “o *sofrimento é uma experiência vivenciada*, ou seja, é um estado mental que implica um movimento reflexivo da pessoa sobre seu 'estar no mundo'” (DEJOURS, 1999, p. 19). No entanto essa vivência não é totalmente consciente, ela sempre tem uma parte inapreensível e é sempre indissociável da corporalidade. Assim, “o sofrimento é sempre, antes de tudo, um sofrimento do corpo, engajado no mundo e nas relações com os outros” (DEJOURS, 1999, p. 19).

Para suportar este sofrimento e transformar sua realidade, os sujeitos constroem e sustentam coletivamente estratégias defensivas capazes de lidar com a precarização do trabalho. Essas defesas são específicas das diferentes categorias profissionais e atuam como regras do coletivo de trabalho estabelecidas tacitamente pelo grupo. Essas defesas podem ser de proteção, de adaptação e de exploração.

As defesas de proteção constituem modos de pensar, sentir e agir compensatórios a fim de suportar o sofrimento. Neste caso o trabalhador se aliena das causas do sofrimento e não busca qualquer mudança na organização do trabalho. Como consequência, as causas do sofrimento se intensificam, assim como a precarização do trabalho. Tão logo esse processo de enfrentamento falha tem-se o adoecimento. Já as defesas de adaptação e exploração exigem um investimento físico e sociopsíquico além da vontade e capacidade do trabalhador. Consistem na negação do sofrimento e na submissão ao desejo da produção. Inconscientemente os trabalhadores assumem um comportamento neurótico e assim atendem o desejo da excelência em meio ao funcionamento perverso da organização do trabalho (MENDES, 2007b).

As defesas desempenham papel importante para assegurar a saúde dos trabalhadores, porém, podem transformar-se em ideologias defensivas e gerar alienação. A ambiguidade das

estratégias defensivas está no fato de que “podem atenuar o sofrimento mas, por outro lado, se funcionarem muito bem e as pessoas deixarem de sentir o sofrimento, pode-se prever a alienação” (DEJOURS, 1999, p. 171).

Como a construção defesas exige sacrifícios e, também, pelo fato de que não mais sofrem, as pessoas preferem que as coisas não mudem. Um exemplo é o caso dos trabalhadores da construção civil que produziram uma ideologia defensiva na qual ignoravam os riscos por meio de atitudes viris.

Mas o que resta ao trabalhador, visto que as defesas tem caráter contraditório e nem sempre eficazes: hora conviver com o sofrimento, hora viver alienado das suas causas? Ou ainda, ignorar a influência da organização do trabalho e subordinar-se à lógica do capital? Uma resposta afirmativa a essas questões só servirá a ideologia dominante “visto que ela não tem interesse nas mudanças das relações de trabalho e, desse modo, explora e usa o paradoxo próprio das defesas para evitar discussões sobre a organização do trabalho e manter os trabalhadores produtivos, desconhecendo as causas de seu sofrimento e fazendo a manutenção de seu emprego” (MENDES, 2007a, p. 42).

Em oposição ao despostismo do capital sobre o trabalho, está a proposição da abordagem psicodinâmica na “(re)apropriação do desejo dos sujeitos-trabalhadores, e com isso, no resgate do pensar e agir criticamente sobre a organização do trabalho e na construção coletiva de soluções de compromisso para fazer face às contradições inerentes à organização do trabalho” (MENDES, 2007a, p. 39). Dessa maneira reafirma-se a idéia de ser o trabalho fonte de prazer, sendo possível ressignificar o sofrimento e assim construir um caminho para a saúde.

#### **4. Do sofrimento ao prazer: um caminho para a saúde no trabalho**

A busca pela saúde continua sendo objeto de estudo para a psicodinâmica e, nessa direção, Mendes.(2007a, p. 42) afirma que “o desafio que se coloca, a despeito do sofrimento, consiste em investigar os impactos da flexibilização do capital no mundo do trabalho, se ainda é possível ter saúde e o que rege essa possibilidade”.

O trabalho na abordagem psicodinâmica é caracterizado como fonte de prazer e sofrimento, sendo as vivências de prazer e sofrimento entendidas como o sentido do trabalho, uma construção única e dialética. A contribuição para o processo de saúde está na intervenção sobre a organização do trabalho, significando dessa maneira que a psicodinâmica é mais do que teoria e pesquisa, é um modo de ação sobre a realidade. Intervir na organização do trabalho “permite aos sujeitos subverter o sofrimento, transformando-o em sentido, em inteligibilidade e em ação, o que não significa anular o sentimento, mas transformá-lo no prazer da reapropriação do vivido pela ação” (MENDES, 2007a, p. 43).

Uma fonte de prazer é justamente essa transformação das situações causadoras de sofrimento por meio da mobilização subjetiva, onde sujeito faz uso de sua subjetividade, sua inteligência prática e do coletivo de trabalho buscando o resgate do sentido do trabalho. O coletivo mencionado é construído pelos trabalhadores com base na solidariedade, confiança, cooperação, e “pressupõe a existência de um espaço público da fala e da promessa da equidade quanto ao julgamento do outro” (MENDES, 2007a, p. 44).

Deve-se entender, ainda, conforme aponta Dejours (1999) que o sofrimento na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, preexiste ao encontro com a situação do trabalho. É ele quem

direciona o sujeito no mundo e no trabalho em busca da auto-realização, da construção da identidade que se dão no campo social.

A construção da identidade é mediada, pois necessita do olhar e do julgamento do outro. O sujeito não constrói sua identidade a partir de si, então ele procura ter reconhecido seu fazer e não o seu ser, pois “somente depois de ter reconhecida a qualidade do meu trabalho é que posso, em um momento posterior, repatriar esse reconhecimento para o registro da identidade” (DEJOURS, 1999, p. 21). Ela decorre da “interação dialética do 'eu' - indivíduo – com o 'outro', mediada pelas representações e significações socialmente construídas” (MENDES, 2007a, p. 45). Consideram-se assim contextos históricos, pessoais e sociais nos quais o indivíduo está inserido.

Um exemplo desse reconhecimento podem ser os metroviários brasileiros, citados nas pesquisas de Itani (1997), que tem sua identidade construída a partir do olhar do público. Uma imagem de eficiência, modernidade e segurança, através da qual essa atividade adquire significação e sentido. O prazer emerge quando o trabalho cria identidade, no entanto, Mendes (2007a, p. 45) alerta que

“ao mesmo tempo que o reconhecimento é um dos modos de fortalecimento da estruturação psíquica e da saúde, pode ser um modo de captura dos trabalhadores nas armadilhas da dominação. O trabalho na sua centralidade exerce papel fundamental para realização do sujeito, e essa condição é usada pela organização do trabalho para fazer o trabalhador se engajar na produção. A organização do trabalho promete utilizar o trabalho como forma de auto-realização, levando o trabalhador muitas vezes a exaustão em nome dessa promessa”.

A partir dessa consideração nota-se que nas organizações produtivas sob o comando do capital, encontram-se questões obscuras e mecanismos para intensificar o trabalho e incrementar a produção, revestidos nas novas formas de gestão contemporâneas. O capitalismo apresenta mecanismos de poder mascarados nos discursos participativos e manipulatórios nas diversas formas de organização do trabalho que desarticulam quaisquer tentativas de reversão deste quadro. Frente a hegemonia do capital, torna-se difícil imaginar que o trabalhador possa dominar seu trabalho ao invés de ser dominado por ele e, que, possa tornar-se sujeito de suas ações ao invés de ser convertido em mercadoria.

Um trabalho que possibilite ao sujeito a criação da identidade e a realização pessoal, em que seja possível o reconhecimento do outro e que se, tenha liberdade de ação, pode parecer uma utopia, mas certamente seria fonte de prazer e possibilidade de saúde.

Na perspectiva da psicodinâmica é possível vivenciar prazer desde que a organização do trabalho ofereça condições para o desenvolvimento de três importantes ações pelos trabalhadores: mobilização da inteligência prática, do espaço público da fala e da cooperação. Essas ações alimentam o prazer tanto por via direta como indireta. A inteligência prática significa a ruptura com regras e normas, a transgressão do trabalho prescrito via inteligência a partir do desenvolvimento de meios mais eficazes que a própria organização do trabalho. O espaço público da fala é construído pelos trabalhadores sendo o espaço onde se reconhece a inteligência prática e se permite a livre expressão de opiniões. Cooperação significa que o desempenho coletivo é maior que a soma dos desempenhos individuais; constitui-se na ação de construir coletivamente produtos, idéias e serviços, por exemplo, e; pressupõe reconhecimento e valorização e assim o fortalecimento da identidade psicológica social (MENDES, 2007b).



A análise da fala e a escuta do sofrimento dos trabalhadores, num espaço público de discussão, possibilita o acesso e apreensão dessas relações dinâmicas, pois para Mendes (2007a, p. 31):

“Esse espaço é a possibilidade de (re)construção dos processos de subjetivação e do coletivo, uma vez que falar do sofrimento leva o trabalhador a se mobilizar, pensar, agir e criar estratégias para transformar a organização do trabalho. A mobilização que resulta do sofrimento se articula à emancipação e reapropriação de si, do coletivo e da condição de poder do trabalhador”.

Só assim o sofrimento pode ser compreendido, interpretado, elaborado e perlaborado. Esse espaço público de discussão favorece a reflexão do coletivo de trabalhadores que, dessa forma, podem retomar suas condições de poder para lutar contra o desejo do capital.

## 5. A clínica do trabalho

A organização do trabalho é inteiramente atravessada por contradições, como é o caso da existência da organização real e prescrita do trabalho. Para superar essas contradições é indispensável a opinião dos trabalhadores, contribuição, esta, possível dentro de um espaço de discussão. São os trabalhadores as pessoas mais indicadas para oferecer sugestões e encontrar soluções capazes de transformar e fazer evoluir a organização do trabalho. “É ao explicar a outrem o meu sofrimento, a minha relação com o trabalho, que eu, perplexo, me ouço dizer coisas que eu não sabia que sabia, até tê-las dito” (DEJOURS, 1999, p. 176).

A clínica do trabalho é um modo de revelar e traduzir as vivências de prazer e sofrimento e assim compreender o processo de construção da saúde no trabalho. Segundo Mendes (2007b) ela está comprometida com a dimensão sociopsíquica do trabalho e a partir da análise da organização do trabalho busca compreender como ocorre a subjetivação, resultado das inter-relações entre subjetivo-objetivo, visível-invisível, social-psíquico particulares de cada contexto.

Seu princípio metodológico baseia-se, fundamentalmente, na escuta e interpretação da fala do trabalhador e, dessa forma, tornar aparente o invisível, desvendando as relações de poder que permeiam e sustentam as organizações. Consiste em revelar as mediações entre sujeito e o real, na tradução do real pela escuta e pela fala. Na medida em que o trabalhador fala, passa também a pensar e a refletir sobre suas experiências e perceber a realidade. No entanto é preciso que vá além da mera interpretação da realidade dos mesmos, e para tal, segundo Mendes (2007b, p. 59) “é necessária a interpretação dos conteúdos expressos, por meio da análise das contradições, incoerências e mecanismos de defesa, para, então, possibilitar a apreensão da dinâmica que envolve a relação entre as vivências de prazer-sofrimento e a saúde no trabalho”.

A clínica do trabalho implica na crítica ao que está posto, no questionamento da realidade. Duvida-se dela e busca-se, não só o aparente, mas o invisível no contexto do trabalho.

Desvelar o sofrimento pela fala permite resgatar a capacidade de pensar sobre o trabalho, é um modo de desalienação, bem como uma possibilidade de apropriação e dominação do trabalho pelos trabalhadores, sendo esse um aspecto fundamental para dar início à construção do coletivo com base na cooperação e nas mudanças da organização do trabalho (MENDES, 2007a, p. 32).

Em resumo a clínica do trabalho é o espaço da fala e da escuta do sofrimento, é uma prática que tem como princípio a emancipação do sujeito em, a partir da reapropriação de si e do

coletivo, esboça-se o resgate do sentido do trabalho. É uma prática na qual conscientes de sua realidade os sujeitos trabalhadores, conscientes de suas funções política e social, podem retomando suas condições de poder lutar contra o desejo do capital.

## 6. Considerações finais

O trabalho é para o homem condição de existência social e de criação de identidade, no entanto, a condição emancipadora do trabalho tem sido prejudicada no contexto da sociedade capitalista contemporânea em que imperam as leis da racionalidade econômica e seus princípios de produtividade, flexibilidade e consumo. Dependendo do contexto em que se insere o trabalho, pode ser fonte de adoecimento para os trabalhadores. É esse contexto – a organização do trabalho – que interfere na saúde dos trabalhadores. Nas novas formas de gestão contemporâneas e nas diversas formas de organização do trabalho, o capital apresenta mecanismos de poder mascarados nos discursos participativos e manipulatórios, em que busca o comprometimento operário e sua submissão a ideologia capitalista.

Em seu arcabouço teórico e metodológico, a psicodinâmica do trabalho apresenta uma inversão no entendimento da inter-relação trabalho e saúde, tendo como base a análise da dinâmica organizacional. Busca-se (re)significar o sofrimento e construir um caminho para a saúde. Sua metodologia pressupõe a criação de um espaço público de discussão, no qual, na medida em que refletem e questionam a organização do trabalho, os trabalhadores podem retomar suas condições de poder para lutar contra o desejo do capital.

A psicodinâmica se afirma como alternativa para se de desvelar as questões obscuras e os mecanismos utilizados pelas organizações para intensificar o trabalho e incrementar a produção, consistindo também, numa maneira de se compreender o sujeito enquanto subjetividade.

## Referências

- DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.
- DEJOURS, Christophe. **Banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.
- DEJOURS, Christophe. **Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho.** São Paulo: Fundap: EAESP/FGV, 1999.
- DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.
- DEJOURS, Christophe. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas.** 3.ed. São Paulo: Atlas, 1993. p. 149-173.
- FARIA, José Henrique de; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. O seqüestro da subjetividade. In: FARIA, José Henrique de. **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais.** São Paulo, Atlas, 2007. p. 45-67.
- FARIA, José Henrique de. **Economia política do poder: uma crítica da teoria geral da administração.** Volume 2. Curitiba: Juruá, 2007.

MENDES, Ana Magnolia. Cultura organizacional e prazer-sofrimento no trabalho: uma abordagem psicodinâmica. In: TAMAYO, Alvaro et al. **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2004. p. 59-76.

MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007a. p. 29-48.

MENDES, Ana Magnólia. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, Ana Magnólia (org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007b. p. 49-61.

MENDES, Ana Magnólia. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Trabalho & saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão**. Curitiba: Juruá, 2008. p. 13-25.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Psicodinâmica do trabalho. In: JACQUES, Maria da Graça Corrêa CODO, Wanderley (orgs.). **Saúde mental & trabalho: leituras**. São Paulo: Vozes, 2002. p. 130-142.

PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida e trabalho: perspectivas na sociedade do conhecimento. In: VILARTA, Roberto; GUTIERREZ, Gustavo Luiz; CARVALHO, Teresa Helena Portela Freire de; GONÇALVES, Aguinaldo (orgs.). **Qualidade de vida e novas tecnologias**. Campinas: Ipes Editorial, 2007. p. 41-50

SAMPAIO, José Jackson Coelho; HITOMI, Alberto Haruyoshi; RUIZ, Erasmo Miessa. Saúde e processo: uma abordagem do processo e jornada de trabalho. In: CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho (orgs.). **Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1995. p. 65-84.