



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**  
**INSTITUTO DE PSICOLOGIA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E**  
**INSTITUCIONAL**

ALINE ANDREA ARPINI

**A DANÇA DAS CADEIRAS: UM ESTUDO SOBRE PRAZER E SOFRIMENTO DE**  
**TRABALHADORES DO SETOR METAL MECÂNICO EM PROCESSO DE**  
**DEMISSÃO**

Porto Alegre

2017

ALINE ANDREA ARPINI

**A DANÇA DAS CADEIRAS: UM ESTUDO SOBRE PRAZER E SOFRIMENTO DE  
TRABALHADORES DO SETOR METAL MECÂNICO EM PROCESSO DE  
DEMISSÃO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e Institucional.

Orientador: Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo

Porto Alegre

2017

## CIP - Catalogação na Publicação

Arpini, Aline Andrea

A DANÇA DAS CADEIRAS: UM ESTUDO SOBRE PRAZER E SOFRIMENTO DE TRABALHADORES DO SETOR METAL MECÂNICO EM PROCESSO DE DEMISSÃO / Aline Andrea Arpini. -- 2017.

108 f.

Orientador: Alvaro Roberto Crespo Merlo.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Porto Alegre, BR-RS, 2017.

1. Distritos Industriais. 2. Tempo e Trabalho. 3. Processos de saúde e doença no trabalho. 4. Psicodinâmica do Trabalho: Fundamentos teóricos e pressupostos conceituais. I. Crespo Merlo, Alvaro Roberto, orient. II. Título.

ALINE ANDREA ARPINI

**A DANÇA DAS CADEIRAS: UM ESTUDO SOBRE PRAZER E SOFRIMENTO DE  
TRABALHADORES DO SETOR METAL MECÂNICO EM PROCESSO DE  
DEMISSÃO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e Institucional

Aprovado em 10 de Novembro de 2017

BANCA EXAMINADORA

Dissertação apresentada em 2017, avaliada pela banca examinadora constituída por:

---

Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo  
Presidente da Banca Examinadora Instituto de Psicologia – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Jaqueline Tittoni  
Instituto de Psicologia – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Carla Bottega  
Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS)

---

Prof. Dr. Luís Fernando Santos Corrêa e Silva  
Departamento de Ciências Sociais – Universidade Federal da Fronteira Sul

## DEDICATÓRIA

À Horaides, meu porto seguro, minha avó.  
(*in memoriam*)

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, gostaria de agradecer aos trabalhadores participantes desta pesquisa, pois sem eles, não seria possível apresentar este trabalho.

Agradeço a minha família pelo apoio e confiança depositada durante este processo de construções e mudanças. Por estar presente mesmo quando ausente. Por compreender, aceitar e apoiar uma conquista tão importante. O Gabriel, por ser tão compreensivo, me acolher, ser carinhoso, compreender os meus anseios – principalmente no período de estadia em Porto Alegre – e fonte de motivação durante estes 2 anos. O tio Vitor, pelo acolhimento, pelo cuidado e atenção.

Aos colegas do PPGPSI 2015-2017 pelos momentos ricos de trocas. Ao Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, que me ensinaram a produzir em grupo fomentando inúmeras discussões imprescindíveis para este trabalho. Ao professor Álvaro por confiar no meu potencial e no meu trabalho. À Elis e à Karine por dividir comigo dúvidas e anseios, tornando-se uma potente motivação durante o meu processo de escrita.

Os meus colegas do CRAS pelo incentivo neste último ano de caminhada. Pelo apoio em cada viagem realizada pra cursar as disciplinas até o término da escrita.

O Sindicato dos Metalúrgicos de Erechim, na pessoa do Fábio Adamczuk – presidente, por ser porta de entrada e possibilitar o meu contato com os trabalhadores, fundamental para a realização desta pesquisa.

Agradeço aos meus amigos pelo apoio e incentivo durante esses dois anos.

## EPÍGRAFE

Chicago está cheia de fábricas. Existem fábricas até no centro da cidade, ao redor de um dos edifícios mais altos do mundo. Chicago está cheia de fábricas, Chicago está cheia de operários.

Ao chegar ao bairro de Heymarket, peço aos meus amigos que me mostrem o lugar onde foram enforcados, em 1886, aqueles operários que o mundo inteiro saúda a cada primeiro de maio.

— Deve ser por aqui – me dizem. Mas ninguém sabe. Não foi erguida nenhuma estátua em memória dos mártires de Chicago nem na cidade de Chicago. Nem estátua, nem monolito, nem placa de bronze, nem nada.

O primeiro de maio é o único dia verdadeiramente universal da humanidade inteira, o único dia no qual coincidem todas as histórias e todas as geografias, todas as línguas e as religiões e as culturas do mundo; mas nos Estados Unidos o primeiro de maio é um dia como qualquer outro. Nesse dia, as pessoas trabalham normalmente, e ninguém, ou quase ninguém, recorda que os direitos da classe operária não brotaram do vento, ou da mão de Deus ou do amo.

Após a inútil exploração de Heymarket, meus amigos me levam para conhecer a melhor livraria da cidade. E lá, por pura curiosidade, por pura casualidade, descubro um velho cartaz que está como que esperando por mim, metido entre muitos outros cartazes de música, rock e cinema.

O cartaz reproduz um provérbio da África: Até que os leões tenham seus próprios historiadores, as histórias de caçadas continuarão glorificando o caçador.

**Eduardo Galeano**

## RESUMO

A proposta deste trabalho foi investigar a dinâmica de prazer e sofrimento dos trabalhadores que sofreram demissão em massa, um total de 390 trabalhadores, e que continuam com seus direitos rescisórios em atraso. O nosso objeto de estudo, se situa em uma empresa do ramo do setor Metal Mecânico do município de Erechim, RS. Fundamenta-se a importância de pesquisar saúde e doença no trabalho para estes trabalhadores, considerando que mesmo demitidos, encontram-se vinculados à empresa devido ao atraso salarial. Em uma cidade com 100 mil habitantes, estas demissões em massa acarretam mudanças significativas na economia da cidade e muitas vezes os trabalhadores são “invisíveis” neste processo, sendo levado em conta apenas dados referentes à empresa, por ser ela a geradora de empregos. Considerando o atraso salarial de tantos trabalhadores e este processo de desemprego coletivo, procuramos conhecer a realidade destes trabalhadores frente a esta situação que atinge diretamente sua vida e de suas famílias. Nossa pesquisa fundamenta-se nos pressupostos teóricos e metodológicos da Clínica em Psicodinâmica do Trabalho. O método qualitativo foi utilizado, realizando-se entrevistas individuais, semiestruturadas com trabalhadores em processo de demissão. Com relação às fontes de prazer e sofrimento no trabalho, nossos estudos apontaram que as vivências de prazer podem estar ligadas ao recebimento da parcela em dinheiro de seu valor rescisório. No que tange ao sofrimento, este está relacionado à forma como foram demitidos e a falta de cumprimento com o acordo, gerando os atrasos salariais. Estes fatores que provocam sofrimento também podem adoecer o trabalhador. No que diz respeito às estratégias defensivas desses trabalhadores para suportar a dualidade entre o desemprego e o atraso salarial, podemos destacar a racionalização, a negação, repensar e reavaliar sua vivência enquanto trabalhador. Todas objetivam proteger o trabalhador contra a descompensação, porém não modificam a realidade frente ao desemprego. O trabalho para os participantes de forma unânime é considerado fonte de sobrevivência e por conta disto, essencialmente centrado na tarefa. Há casos nos quais o sentido do trabalho está ligado aos valores relativos à construção de identidade, reconhecimento e relacionamento interpessoal, entretanto, entendemos que a racionalidade instrumental ainda se sobrepõe. Portanto, não causa espanto o aparecimento de inúmeras vivências relacionadas ao sofrimento no trabalho, considerando a satisfação estar mais intimamente relacionada ao caráter subjetivo daquele.

**Palavras-chave:** Saúde do trabalhador. Psicodinâmica do Trabalho. Desemprego. Setor Metal Mecânico.

## RESUMÉ

La présente étude visait à étudier la dynamique du plaisir et de la souffrance pour les travailleurs qui ont été massivement licenciés, avec un total de 390 travailleurs et qui continuent leurs droits de résiliation tardive. Notre objet d'étude est situé dans une société du secteur de la mécanique des métaux de la municipalité d'Erechim, RS. L'importance de la recherche de la santé et de la maladie au travail pour ces travailleurs est basée, étant donné que, même si elles sont rejetées, elles sont liées à l'entreprise en raison des arriérés de salaire. Dans une ville de 100 000 habitants, ces mises à pied massives entraînent des changements importants dans l'économie de la ville et souvent les travailleurs sont « invisibles » à ce processus, compte tenu uniquement des données de l'entreprise, car il est considéré comme le générateur d'emplois. En tenant compte des arriérés de salaire de tant de travailleurs et de ce processus de chômage collectif, nous cherchons à connaître la réalité de ces travailleurs face à cette situation qui affecte directement leur vie et leurs familles. Notre recherche repose sur les hypothèses théoriques et méthodologiques de la clinique en psychodynamique du travail. La méthode qualitative a été utilisée, avec des entretiens individuels, semi-structurés avec des travailleurs en cours de licenciement. En ce qui concerne les sources de plaisir et de souffrance au travail, nos études ont souligné que les expériences de plaisir peuvent être liées à la réception de la partie en espèces de sa valeur de résiliation. En ce qui concerne la souffrance, cela est lié à la façon dont ils ont été licenciés et au manque de respect de l'accord, générant des arriérés de salaire. Ces facteurs qui causent des souffrances peuvent causer la maladie du travailleur. En ce qui concerne les stratégies défensives de ces travailleurs pour soutenir la dualité entre le chômage et les arriérés de salaires, nous pouvons mettre en évidence la rationalisation, le refus, le repenser et la réévaluation de leur expérience de travailleur. Les deux visent à protéger le travailleur contre la décompensation, mais ne modifient pas la réalité contre le chômage. Le travail pour les participants d'une manière unanime est considéré comme une source de survie et, à cause de cela, essentiellement axé sur les tâches. Il existe des cas où la signification du travail est liée aux valeurs liées à la construction de l'identité, de la reconnaissance et des relations interpersonnelles, mais nous comprenons que la rationalité instrumentale chevauche encore. Par conséquent, l'apparition d'innombrables expériences liées à la souffrance au travail n'est pas surprenant, considérant que la satisfaction est plus étroitement liée au caractère subjectif de cette dernière.

**Mots clé:** La santé du travailleur. Psychodynamique du travail. Chômage Secteur de la métallurgie mécanique.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Empresas pertencentes à área Metal Mecânica situadas no Distrito Industrial do município de Erechim.....	20
Gráfico 2 – Trabalhadores com vínculo empregatício dez/2015.....	21

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Dados Sócio-Demográficos dos Trabalhadores Entrevistados.....	59
Quadro 2 – Relação dos Objetivos da Pesquisa com os Comentários Verbais/ Apontamentos dos Trabalhadores.....	64

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DORT – Distúrbio Osteomuscular relacionado ao trabalho

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LER – Lesão por esforços repetitivos

LPdT – Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho

OCT – Organização Científica do Trabalho

PASEP – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público

PdT – Psicodinâmica do Trabalho

PIS – Programa Integração Social

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

UFFS – Universidade Federal da Fronteira Sul

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>14</b>
<b>2. PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVOS.....</b>	<b>18</b>
2.1. OBJETIVO GERAL.....	18
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
<b>3. DISTRITOS INDUSTRIAIS.....</b>	<b>19</b>
3.1. DISTRITO INDUSTRIAL DA CIDADE DE ERECHIM.....	19
<b>4. TEMPO E TRABALHO.....</b>	<b>22</b>
<b>5. RUPTURAS E CONTINUIDADES NO MUNDO TRABALHO.....</b>	<b>31</b>
<b>6. PROCESSOS DE SAÚDE E DOENÇA NO TRABALHO.....</b>	<b>42</b>
<b>7. PSICODINÂMICA DO TRABALHO: FUNDAMENTOS TEÓRICOS E PRESSUPOSTOS CONCEITUAIS.....</b>	<b>47</b>
<b>8. A METODOLOGIA EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....</b>	<b>51</b>
8.1. DA DEMANDA.....	53
<b>8.1.1. Da definição do grupo de pesquisadores.....</b>	<b>55</b>
8.2. PRÉ-PESQUISA.....	55
8.3. A PESQUISA PROPRIAMENTE DITA.....	56
<b>8.3.1. Análise do material da pesquisa.....</b>	<b>57</b>
<b>8.3.2. Participantes da pesquisa.....</b>	<b>58</b>
<b>8.3.3. Observação clínica.....</b>	<b>60</b>
<b>8.3.4. O método da interpretação.....</b>	<b>61</b>
<b>8.3.5. Validação e refutação.....</b>	<b>61</b>
<b>9. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>63</b>
9.1. DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS.....	63
9.2. O TRABALHADOR DA ÁREA METAL MECÂNICA.....	65
<b>9.2.1. A Escolha.....</b>	<b>67</b>
<b>9.2.2. Centralidade do Trabalho.....</b>	<b>69</b>
<b>9.2.3. “[...] Dignidade, maturidade e o pão de cada dia”.....</b>	<b>71</b>
<b>9.2.4. Identidade.....</b>	<b>75</b>
<b>10. PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO.....</b>	<b>78</b>
10.1. “[...] TINHA HORÁRIO PARA ENTRAR NA EMPRESA, MAS NUNCA PARA SAIR”.....	78

10.2. DISTORÇÃO COMUNICACIONAL.....	83
10.3. “[...] SEMPRE ALERTA”.....	86
10.4. RELAÇÃO COM OS COLEGAS.....	87
10.5. ADOECIMENTO.....	89
<b>11. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>95</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>100</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>106</b>
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	106
APÊNDICE B – ENTREVISTA SEMI ESTRUTURADA.....	108

## 1. INTRODUÇÃO

O processo mental desta escrita inaugurou-se num dia em que eu estava muito atrasada e perdi o ônibus. Um acidente sinalizado, com poucos segundos de antecipação, e mesmo assim, inevitável, por conta da velocidade normal dos acontecimentos na atualidade. Mal nos damos conta da banal velocidade da vida, até que algum mau encontro venha revelar a sua face mortífera. E quando falo mortífera, não se trata apenas contra a vida do corpo, mas sobre a fragilidade da vida psíquica. Neste dia, atormentada pelas vozes das pessoas que estavam ao meu redor, pude ainda ver ao longe o ônibus que havia partido.

Pode-se dizer que o ônibus deixou de existir no meu campo perceptivo, assim como poderia ter sido definitivamente forcluído do registro da minha experiência. Poucos minutos após o ocorrido, ainda na parada de ônibus, esbocei em pensamento um texto a respeito da brutalidade da relação dos sujeitos contemporâneos com o tempo, me instigando a refletir sobre a experiência do tempo, que na contemporaneidade praticamente se resume à experiência da velocidade.

O presente trabalho propõe-se investigar, prazer e sofrimento no trabalho, para um grupo de trabalhadores que foram demitidos de uma empresa na área metal mecânica no município de Erechim – RS, e estão com o pagamento dos direitos rescisórios atrasados. Cabe ressaltar, que estes trabalhadores passaram por alguns processos, que segue: a) atrasos salariais; b) demissão em massa; c) ação coletiva dos trabalhadores junto ao sindicato dos metalúrgicos; d) readmissão dos trabalhadores na empresa, e por fim; e) demissão definitiva sem receber os direitos rescisórios (tendo os mesmos parcelados no valor de um salário-mínimo por mês até o valor final). O título deste trabalho é bastante sugestivo, visto que a atual situação dos trabalhadores é de incertezas, e os mesmos se encontram praticamente dançando conforme a música: a música da empresa e do acordo coletivo.

O que denominamos nesta pesquisa como Indústria Metal-Mecânica encontra-se no banco de dados da RAIS<sup>1</sup> dividido em três indústrias diferentes: a Indústria Metalúrgica, a Indústria Mecânica e Materiais de Transporte.

---

1 “Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, ‘originalmente a RAIS foi criada para conter informações destinadas ao controle de entrada da mão de obra estrangeira no Brasil, e os registros relativos para o FGTS, para subsidiar o controle de arrecadação e concessão de benefícios pelo Ministério da Previdência Social e para servir de base de cálculo do PIS/PASEP. Atualmente, em observância ao dispositivo constitucional, viabiliza a concessão de pagamento do abono salarial e se constitui no único instrumento de governo para este fim.’” (BRASIL, 2010 *apud* SILVA, 2011).

O desejo, por pesquisar trabalhadores da Indústria Metal Mecânica, surge muito antes do meu ingresso no Mestrado em Psicologia Social e Institucional. Origina-se de uma inquietação vivida durante o meu percurso de graduação, em que eu cursava Ciências Sociais e Psicologia concomitantemente. Confesso que as questões que norteiam o mundo do trabalho sempre estiveram presentes entre as minhas fontes de desejo. Na minha trajetória acadêmica, realizei as duas pesquisas de trabalho de conclusão de curso em torno do trabalho metalúrgico, coincidência ou não, este desejo segue muito presente.

É importante ressaltar que o objeto da minha pesquisa borbulha em um município do interior do Estado com uma população de 100 mil habitantes. Contudo, conta com um polo industrial no ramo da Indústria Metal Mecânica, bastante desenvolvido, considerando o contexto geográfico ao qual está inserido.

Durante o meu processo de formação duas realidades se faziam presentes. De um lado, a Sociologia apontando para os diferentes processos e transformações do mundo do trabalho. Em contrapartida, a Psicologia trazendo como eixo principal as organizações do trabalho. Partindo destes pressupostos, passei a me questionar: Qual o lugar deste trabalhador no contexto de trabalho? Existe um olhar voltado para a sua subjetividade?

Não consigo visualizar um olhar atento para a saúde mental daquele trabalhador que ‘adoece’, que necessita de uma escuta ou de um olhar voltado para suas questões, por parte dos profissionais psicólogos que atuam na área de recursos humanos das empresas. Talvez, porque este profissional também sofre as mudanças e as transformações do mundo do trabalho a partir do momento que adentra no contexto das organizações, pois como afirma Gaulejac (2015, p. 297):

pretende-se da gestão a coerência entre os objetivos almejados e os meios disponíveis para a prática. Espera-se da gestão essa coerência que faz falta nas empresas gerencialistas entre o “vivido” e o “conceito”, entre o “prescrito” e o “realizável”, entre a cifra e o que ela mede.

Não tomo como um fato comprovado, porém, alguns trabalhadores corroboraram com esta minha inquietação no decorrer das entrevistas.

P1<sup>2</sup> [...] sabe que às vezes faz falta uma Psicóloga na empresa pra gente conversar, até tem, mas a gente não se sente a vontade para falar as coisas para ela. Como que tu vai falar o que te incomoda com a filha do dono?! [...] outro dia na assembleia foi falado que é difícil encontrar uma psicóloga realmente preocupada com a saúde mental dos trabalhadores.

P 5 [...] a psicóloga da empresa, quando o cara ia falar, ela não te dava apoio, ela puxava pro lado da empresa. Mas também, como não ia fazer, filha do dono?!

---

2 Os nomes dos trabalhadores entrevistados neste trabalho são fictícias a fim de manter a identidade dos mesmos.

Corroborando a fala de Gaulejac (2015) acima citado, acredito que indiferente de ser ou não filha do dono, este profissional vinculado ao setor de recursos humanos tende a valorizar mais o lado da empresa, principalmente em seu processo de recrutamento, seleção e produção.

Esta pesquisa fala de prazer e sofrimento no trabalho de trabalhadores que sofreram demissão em massa (com salários atrasados de dois meses e sem receber os direitos rescisórios), e que através de uma liminar judicial, foram reintegrados ao trabalho. Dos 130 trabalhadores demitidos, 78 retornaram para os seus postos de trabalho. Entre os trabalhadores que perderam o seu emprego, havia metalúrgicos com mais de 20 anos na empresa.

Buscando o Sindicato dos Metalúrgicos como sustentáculo, os trabalhadores entraram com uma ação judicial coletiva. A juíza do trabalho anulou as demissões e determinou que a empresa não poderia mais realizá-las sem prévia negociação coletiva, estabelecendo uma multa de 10 mil reais por trabalhador dispensado. De acordo com a juíza, as demissões deveriam ter sido negociadas entre a empresa e o Sindicato dos Metalúrgicos. A justiça então pede a reintegração desses trabalhadores e faz o bloqueio dos bens de 12 acionistas e administradores da empresa para servir como garantia de pagamento dos trabalhadores.

Os trabalhadores retornaram aos seus postos de trabalho, sendo demitidos em comum acordo um mês após terem retornado para a empresa. Os mesmos não receberam o valor rescisório e o valor do seu FTGS. Houve um acordo que os mesmos receberiam um salário-mínimo por mês até que concluísse o valor devido (este valor varia de acordo com o tempo de empresa de cada funcionário). Após a demissão dos trabalhadores readmitidos, houve a demissão de mais 260 trabalhadores através de acordo com a empresa. Cabe ressaltar que esses trabalhadores estão recebendo este valor, porém, com 2 meses de atraso, e que muitos ainda não estão recolocados no mercado de trabalho. Resta-lhes acompanhar às incertezas que o contar dos relógios os coloca.

Diante desta conjuntura, indico alguns questionamentos elaborados, indispensáveis para nortear os objetivos específicos do presente estudo: elencar as fontes de prazer e sofrimento oriundas do trabalho para os trabalhadores demitidos, bem como, descrever o significado do trabalho para eles. Mas especialmente, o que consideramos diferencial nessa pesquisa, verificar as diferenças entre prazer-sofrimento no trabalho entre o período que antecede as demissões e posterior às demissões, pois entendemos que devido ao episódio, as pessoas podem ter tanto suas motivações, quanto suas expectativas modificadas.

Inferindo o trabalho como forma de sobrevivência, podemos então nos questionar qual a influência do prazer-sofrimento na vida laboral e pessoal do trabalhador? Por fim, os trabalhadores com tempos diferentes de empresa, são capazes de identificar diferenças significativas na percepção prazer-sofrimento no trabalho?

Visando atingir os objetivos propostos neste estudo, buscamos realizar uma pesquisa de cunho qualitativo, viabilizada por meio de entrevistas semiestruturadas e analisada à luz da Psicodinâmica do Trabalho, que correlaciona equilíbrio mental e trabalho, na compreensão de que esta metodologia é um importante produtor de subjetividade e estruturante psíquico.

A escolha pela Psicodinâmica do Trabalho se deu, baseado na compreensão de que esta analisa o sofrimento com um olhar atento para a normalidade e não somente nos processos patológicos e reconhecendo a importância do trabalho como estruturante psíquico, essencial quando se fala em saúde mental do trabalhador.

Busca-se, a partir desta pesquisa-intervenção, auxiliar os trabalhadores a refletirem sobre o seu trabalho, reforçando os pontos de sanidade/normalidade.

## 2. PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVOS

“Como se dá a dinâmica prazer e sofrimento em trabalhadores do setor Metal Mecânico após o episódio de demissão em massa”.

### 2.1. OBJETIVO GERAL

Compreender como se dá a dinâmica prazer e sofrimento em trabalhadores do setor Metal Mecânico após o episódio de demissão em massa?

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conhecer a realidade dos trabalhadores frente ao trabalho;
- Identificar as fontes de prazer e sofrimento oriundas do trabalho;
- Descrever o significado do trabalho para estes trabalhadores;
- Identificar diferenças significativas na percepção prazer-sofrimento no trabalho para trabalhadores no período que antecede e posterior às demissões;
- Investigar a existência de doenças mentais/lesões decorrente dos processos de trabalho.

### 3. DISTRITOS INDUSTRIAIS

O termo Distrito Industrial tornou-se renomado por Alfred Marshall designando aglomerações de pequenas empresas na Inglaterra, no final do século XIX. De acordo com este autor, a concentração de capital e o crescimento das empresas encontravam limitações nas chamadas “deseconomias de escala”, ou seja, nem toda atividade econômica pode ser desenvolvida por empresas de grande porte, existindo limites ao crescimento delas. Quando estas empresas cresciam, acabavam sendo obrigadas a externalizar parte de suas atividades, contratando fornecedores e serviços. Marshall e alguns autores, em estudos realizados na década de 1980, denominaram casos de aglomerações locais de empresas pequenas de “Distritos Industriais Marshalianos” (ROESE, 2011).

No século XX houve um intenso debate na Ciência Econômica sobre os chamados “limites ao crescimento da firma”, limites que abririam espaço para o crescimento dos distritos industriais. A Sociologia retomou este debate nos anos 1980 acerca da discussão da “reestruturação industrial” focando a relação entre o porte das empresas e sua inserção na economia das sociedades locais.

Atualmente, nota-se que a dicotomia que caracterizou o debate em seus anos iniciais perdeu força, dando espaço para que predominem as políticas industriais. Estas, voltadas para as pequenas empresas (distritos), convivem com a política industrial dirigida aos grandes setores estratégicos e de infraestrutura, bem como Políticas de Ciência e Tecnologia visando tanto a setores de alta tecnologia, como a setores e regiões de menor intensidade tecnológica (ROESE, 2011).

#### 3.1. DISTRITO INDUSTRIAL DA CIDADE DE ERECHIM<sup>3</sup>

A área do Distrito Industrial da cidade de Erechim, Rio Grande do Sul, nasce de um Projeto de Lei Legislativo encaminhado pelo Vereador Luiz Aldemar Onhate, no dia 16 de Novembro de 1981. No ano de 1957, e junto de mais 58 agricultores, participou da fundação da Cooperativa Triticola de Erechim – COTREL, atuando no Conselho Fiscal e depois como vice-presidente.

---

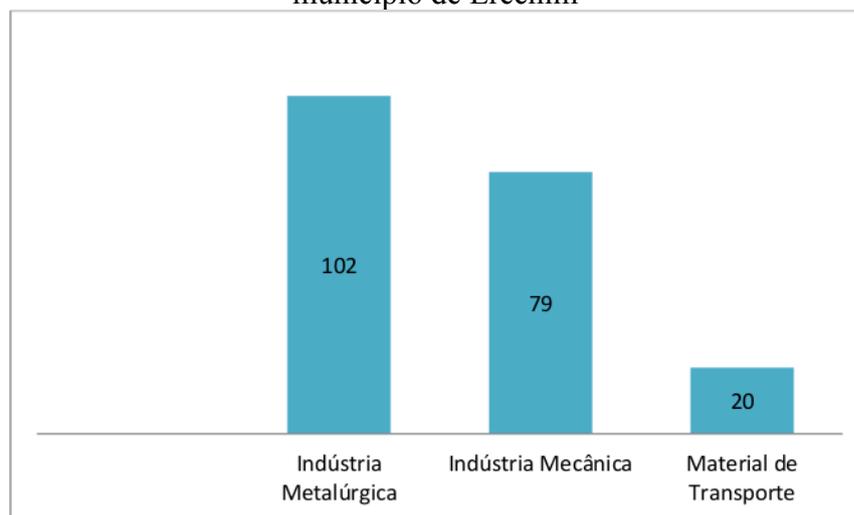
3 Dados retirados do Arquivo Histórico Municipal da cidade de Erechim – RS.

A atividade industrial em Erechim é a grande geradora de empregos diretos e indiretos com alto nível de especialização, fabricando centenas de produtos comercializados no Brasil e no exterior. Destaca-se máquinas e equipamentos pesados para diversos setores, metalurgia e plásticos, carrocerias de ônibus, furgões e equipamentos rodoviários, impressoras, equipamentos para computadores, sistemas completos de cartões magnéticos, refrigeração hospitalares, produtos cerâmicos, balas, erva mate, entre outros.

Cabe aqui observar que desde a década de 50 a prefeitura municipal de Erechim tem adotado uma série de dispositivos legais, visando atrair indústrias para o município. O exemplo desse critério se verifica através da lei nº 196, de 17 de novembro de 1952, que concede a isenção de impostos municipais a novas indústrias. Os dispositivos legais municipais demonstram a preocupação dos representantes do poder público municipal com o crescimento da economia da cidade de Erechim.

O Distrito Industrial da cidade de Erechim, no que tange à área Metal Mecânica, nosso objeto de estudo, conta com as seguintes empresas:

Gráfico 1 - Empresas pertencentes à área Metal Mecânica situadas no Distrito Industrial do município de Erechim



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

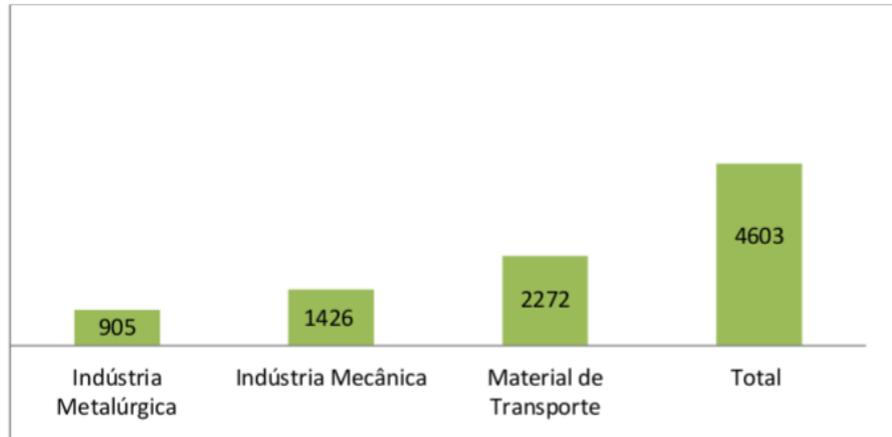
De acordo com a RAIS fazem parte da área Metal Mecânica: a Indústria Metalúrgica, a Indústria Mecânica e a Indústria de Material de Transportes. Os dados acima mencionados, dizem respeito ao período de dezembro de 2015, já que os dados referentes ao ano de 2016 ainda não foram disponibilizados.

Observando o gráfico, podemos visualizar, analisando do maior número para o menor, que a Indústria Metalúrgica concentra a maior parte das empresas, com 102 empresas. Em segundo lugar, a Indústria Mecânica com 79 empresas e, por fim, a Indústria de Material

de Transportes com 20 empresas. Estas empresas dizem respeito a uma total de 201 empresas pertencentes ao nosso objeto de estudos, uma empresa da área metal mecânica.

Buscando conhecer o total de trabalhadores vinculados na área metal mecânica, os dados registrados na RAIS até dezembro de 2015 apresentavam o seguinte:

Gráfico 2 – Trabalhadores com vínculo empregatício dez/2015



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

A Indústria de Material de Transporte apresenta o maior número de trabalhadores com vínculo empregatício, 2272. Em segundo lugar, a Indústria Mecânica apresenta 1426 e, a Indústria Metalúrgica 905, totalizando 4603 trabalhadores vinculados à área metal mecânica.

Considerando as demissões realizadas no período de 2016, não apenas na IMetalúrgica<sup>4</sup>, mas em outras empresas situadas na área metal mecânica, atualmente esta realidade tende a estar modificada.

4 Os nomes das empresas citadas neste trabalho são fictícias a fim de manter a identidade das mesmas.

#### 4. TEMPO E TRABALHO

Neste capítulo abordaremos a questão do tempo e do trabalho resgatando importantes estudos já realizados sobre esta temática. Apontamos para o surgimento do relógio e sua contribuição para uma possível criação do sintoma de disciplina. Investigamos a influência, direta ou indireta, sobre as mudanças ocorridas no mercado de trabalho, visto que o mesmo pode ser guiado por outros fatores como a divisão de tarefas. Frente a isto, apresentamos a relação trabalho-dinheiro, tão importante para pensarmos a realidade proposta por esta pesquisa, de trabalhadores “reféns” da espera do dinheiro adquirido através do seu trabalho. Por fim, apresentamos algumas das mudanças ocorridas até o século XXI e de que forma nossa sociedade buscou adaptar-se a elas.

Desde o surgimento da Sociologia as relações entre tempo e trabalho têm se mostrado um importante objeto de estudo. O autor Émile Durkheim compreende “tempo” como uma categoria de pensamento, substancial para a regulação da vida em sociedade (ALVES, 2008). Na teoria social, “tempo” se destaca como categoria, manifestada como uma das modalidades da capacidade que os seres humanos têm de estabelecer relações entre os acontecimentos e contribuído para o desenvolvimento de sua capacidade de síntese (ELIAS, 1998 *apud* ALVES, 2008).

Compreende-se que “tempo” é um conceito múltiplo, significando algo diferente de verificar uma multiplicidade de temporalidades complementares da vida social, em que cada uma delas refere-se a uma área do viver em sociedade: tempo produtivo, tempo comprometido e tempo pessoal. Estas dimensões dizem respeito a uma produção coletiva denominada “tempo”. (ALVES, 2008, p. 14)

Tempo pode ser compreendido com dois sentidos na etimologia grega: *chronos* e *kairos*. Sendo o primeiro o objetivado dos ponteiros do relógio, o tempo universal e público, e o segundo, experimentado como duração, “é subjetivo, contínuo e fluído” (COSTA, 2004, p. 64). A consciência sobre a “duração” e o estabelecimento de marcas delimitadoras entre passado e futuro, têm sido considerados características distintivas do homem em relação a outros animais (ALVES, 2008, p. 39).

Desde o início da história, o tempo tem sido objeto de especulação entre os homens, estando sempre presente nos mitos e nas narrativas religiosas, principalmente envolvendo os mistérios que falam sobre o começo e o fim da vida humana. Também, é através do tempo

objetivado e cronometrado, que a sociedade organiza suas atividades sociais, utilizando-se de marcadores como calendário e relógio (ELIAS, 1998)

De acordo com Elias, embora o tempo fosse utilizado primeiramente como dispositivo de orientação e de harmonização da atividade social humana, nos estágios precoces da sociedade, tinha como referência para a sua medida processos naturais que eram recorrentes – os movimentos do sol e da lua, batimentos cardíacos, etc.; assumindo um caráter de repetição, ao passo em que a organização do tempo, assim como a organização do espaço resultavam em tradição, que deveria sempre ser trazida à memória. A padronização e a homogeneização social das medidas de comparação da duração e da velocidade de processos ou acontecimentos sucessivos expandiram-se na modernidade com dispositivos como o relógio (ALVES, 2008, p. 41)

De acordo com Thompson (1998) que através da descrição da gênese histórica da Revolução Industrial Inglesa faz uma das melhores sínteses da ruptura de um tempo social e o conseqüente surgimento de uma nova temporalidade. Segundo este autor, nas sociedades mais tradicionais e de corte mais agrícola, a medida do tempo estava orientada pela tarefa e o tempo tinha um caráter mais qualitativo, orientado pelas atividades. Entretanto, a industrialização chega para romper com essa ideia. O industrialismo exerceu uma mudança significativa, levando as tarefas inicialmente executadas no decorrer do trabalho a serem controladas pelo tempo. Assim, a opção pelo tempo enquanto medidor de valor, o vincula diretamente com o dinheiro, tornando-se assim, uma moeda.

Se a transição para a sociedade industrial acarretou uma reestruturação dos hábitos de trabalho, novas disciplinas, estímulos e uma nova natureza humana em que os estímulos atuassem efetivamente, até que ponto se relaciona com mudanças na notação interna do tempo?

Sabe-se que entre os povos primitivos, a medição do tempo está ligada aos processos do trabalho ou das tarefas domésticas. De acordo com Thompson (1998) a medição do tempo, nos povos primitivos, está intimamente ligada com os processos familiares no ciclo de vida do trabalho ou das tarefas domésticas, como dos Nuer<sup>5</sup>, por exemplo, onde o relógio diário é o do

---

5 “Quando Evans-Pritchard fez sua pesquisa entre os Nuer, entre 1930 e 1936, informava que eram aproximadamente 200 mil, vivendo ao sul da confluência do Nilo com o Sobat e o Bahr el Ghazal, na então colônia britânica do Sudão (1940: 3). Dizia, na mesma passagem, que sua semelhança com os vizinhos e inimigos Dinka era notável, que reconheciam ambos sua origem comum, e que não se conhecia “a história de sua divergência” (idem). Os Nuer continuam na mesma região, agora pertencente ao Sudão independente, e são hoje bem mais numerosos: em 1982, eram 740 mil no Sudão, e 40 mil na Etiópia. Em conjunto com os Dinka, cuja população é duas vezes maior, constituem a esmagadora maioria no Sudão meridional, onde também se encontram outras etnias. Os acontecimentos destas últimas décadas mostram que as “divergências” entre Nuer e Dinka não só permanecem, como foram acirradas por conflitos mais amplos e pela introdução de armamento pesado. Mostram ainda que as “semelhanças” entre ambos, aquelas que

gado, a rotina das tarefas pastorais, e para um Nuer as horas do dia e a passagem do tempo são basicamente a sucessão dessas tarefas e a sua relação mútua. Se trouxermos a realidade em Madagascar, o tempo pode ser medido pelo cozimento do arroz (cerca de meia hora) ou pelo fritar de um gafanhoto (cerca de um minuto).

O trabalho do amanhecer até o crepúsculo pode parecer “natural” numa comunidade de agricultores, especialmente em épocas de colheita, em que a natureza exige que os grãos sejam colhidos antes que iniciem tempestades, observando os ritmos de trabalho “naturais”. Se acompanharmos as ocupações rurais ou industriais, deve-se cuidar das ovelhas na época do parto, as vacas devem ser ordenhadas, cuidar do fogo para que não se espalhe nas turfas, quando os ferros estão sendo feitos as fornalhas não podem apagar (THOMPSON, 1998).

Thompson (1998) alerta para três orientações sobre as tarefas. A primeira, que é a interpretação que é mais humanamente compreensível do que trabalho de horário marcado. Segunda, em comunidades marcadas por orientações pelas tarefas, é comum parecer haver pouca separação entre trabalho e a vida, mistura-se as relações sociais e o trabalho, não havendo senso de conflito entre trabalho e “passar do dia”. E a terceira, aos homens com o trabalho marcado pelo relógio, essa atitude parece perdulária e urgente.

A orientação pelas tarefas torna-se complexa em situações que exijam mão de obra, pois a economia do pequeno agricultor pode ser orientada por tarefas, mas em seu interior pode haver divisão de trabalho, alocações de papéis e disciplina de empregador-empregado entre o agricultor e seus filhos. Mesmo neste caso, o tempo está começando a se transformar em dinheiro, o dinheiro do empregador. No momento em que se contrata mão de obra, é visível a orientação de tarefas por horário marcado.

A verdade é que a regulação de tempo de trabalho, também pode ser feita independente de relógio. Aqueles que são contratados ensaiam uma distinção entre o tempo do empregador e o seu próprio tempo. O empregador de usar tempo de sua mão de obra e cuidar para não desperdiçá-lo: o que predomina agora não é a tarefa, mas o valor do tempo quando reduzido a dinheiro. “O tempo agora é moeda: ninguém passa o tempo, e sim, se gasta” (THOMPSON, 1998, p. 272).

De acordo com Kehl (2009) no fim do século XIII, os primeiros relógios mecânicos começaram a marcar, no alto das Igrejas, uma nova forma de temporalidade em algumas cidades do continente que hoje conhecemos por Europa. A passagem do tempo, até então, era regulada pelos ciclos da natureza (determinantes para o trabalho no campo) e pelos horários dos ritos religiosos.

---

Evans-Pritchard identificava como estruturais, persistem igualmente.” (PERRONE-MOISÉS, 2001, p. 128)

Havia certa solidariedade entre o tempo do trabalho, comandado pelo percurso do sol, e o restante do tempo social, comandado pela Igreja, cujos sinos indicavam o momento das orações matinais e vespertinas, das missas, das cerimônias fúnebres. A Igreja controlava também, o uso que os fiéis deveriam fazer de seu tempo de vida – épocas de jejum, festas religiosas, horários de orações, condições para desfrutar da sexualidade, etc.; - (KEHL, 2009, p. 124).

É possível estabelecer uma relação entre o individualismo e a apropriação do uso do tempo, pois o tempo do indivíduo não o pertencia, mas dependia de uma força superior que o dominava. O indivíduo moderno também não é senhor de seu tempo, a diferença é que ele já não sabe disso.

De acordo com Franklin (*apud* WEBER, 1974, p. 184):

[...] lembra-te que o tempo é dinheiro. Aquele que pode ganhar dez xelins por dia seu trabalho vai passear, ou fica vadiando metade do dia, embora não despenda mais do que seis *pence*<sup>6</sup> durante seu divertimento ou vadiação, não deve computar apenas essa despesa; gastou, na realidade, ou melhor, jogou fora, cinco xelins a mais. Lembra-te de que o dinheiro é de natureza prolífica, pro-criativa. O dinheiro pode gerar dinheiro e seu produto pode gerar mais, e assim por diante. Cinco xelins em giro são seis; novamente empregados, são sete e três *pence*, e assim por diante, até atingir cem libras. Quanto mais houver dele, mais ele produz em cada turno, de modo que o lucro aumenta cada vez mais rapidamente. Aquele que mata uma porca prenhe destrói toda uma prole até a milésima geração. Aquele que desperdiça uma coroa destrói tudo o que ela poderia ter produzido, um grande número de libras. Lembra-te desse refrão: o bom pagador é dono da bolsa alheia. Aquele que é conhecido por pagar pontual e exatamente na data prometida, pode em qualquer momento levantar tanto dinheiro, quanto seus amigos possam dispor. Isto é às vezes de grande utilidade. Depois da industriiosidade e da frugalidade, nada contribui mais para um jovem subir na vida do que a pontualidade e a justiça em todos os seus negócios, portanto, nunca conserves dinheiro emprestado uma hora além do tempo prometido, senão um desapontamento fechará a bolsa do teu amigo para sempre.

Devemos considerar que até as mais insignificantes ações afetam o crédito de um homem. O som de martelo soando às cinco da manhã ou às oito da noite ouvido por um credor fará com que o conceda mais crédito. Este credor passará a procurar mais o indivíduo por estar constantemente trabalhando, do que alguém que passe o dia jogando bilhar ou transitando pelos bares (THOMPSON, 1998).

Podemos observar esse contraste em uma passagem do poema de Stephen Duck: “The Thresher’s Labour”<sup>7</sup>, descrevendo uma situação de trabalho que passamos a ver como norma nos séculos XIX e XX:

Nas tábuas fortes ressoam os bastões de macieira

6 *Penny*, tradicionalmente traduzida para dinheiro, é o nome da moeda de um centavo.

7 Stephen Duck (1705-1756) foi um importante poeta Inglês cuja carreira reflete em interesses “naturais” e sua resistência à ausência de classes. Em 1730, Duck escreveu “The Thresher’s Labour”, um poema que descreve a dificuldade do trabalho de campo. O poema foi comemorado em toda sociedade de Londres.

E os celeiros devolvem o eco dos estrépitos  
 Ora no ar voam nossas armas nodosas  
 Ora com igual força lá em cima caem:  
 Para baixo, para cima, criam o ritmo tão bem,  
 Os morteiros dos ciclopes melhor não soariam  
 [...]

Em torrentes salgadas nosso suor acelerado desce  
 Cai dos anéis dos cabelos, ou escorre pela face  
 Não temos pouso em nosso trabalho  
 A sala barulhenta da debilidade não pode parar  
 Se o mestre se ausenta, os outros brincam a salvo:  
 Mas a sala adormecida de debilidade se trai  
 Nem para se distrair do trabalho tedioso  
 E fazer sorrir docemente os minutos que passam  
 Podemos, como os pastores, contar uma história alegre  
 A voz se perde, afogada pelo mangual barulhento  
 [...]

Semana após semana, fazemos essa tarefa monótona  
 Exceto quando os dias de joeirar criam outra nova  
 Nova realmente, mas em geral pior  
 Ela conta os alqueires, conta a quantidade do dia  
 Depois pragueja que vadiamos metade do tempo  
 Olhem aqui, seus patifes! Acham que isto basta?  
 Os seus vizinhos debilidade duas vezes mais que vocês!

Nesta passagem é possível visualizar a existência de uma monotonia, a alienação do prazer em trabalhar e o antagonismo de interesses comumente atribuídos ao sistema de fábricas.

Se pensarmos no relógio voltado para a tarefa, a atenção ao trabalho depende da necessidade da sincronização do trabalho. O sistema de trabalho em domicílio exigia busca, transporte e espera de materiais, e o mau tempo, poderia prejudicar não só a agricultura, mas a construção e o transporte. É inviável visualizar uma divisão de tarefas e uma flexibilidade no ir e vir, pois o padrão de trabalho sempre alternava momentos de atividade intensa e de ociosidade quando os homens detinham o controle de sua vida produtiva. Embora muitas vezes prevalecesse o contrato anual, a remuneração semanal era pelo número de peças.

Segundo Thompson (1998) pela divisão do trabalho, supervisão do trabalho, sinos e relógios, incentivos em dinheiro, pregações e ensinos, supressão das feiras e dos esportes, foi formando-se novos hábitos de trabalho e impondo uma nova disciplina de tempo, mudança que levou várias gerações para concretizar-se.

A Sociologia desde o seu surgimento aborda a categoria tempo, em sua relação com o espaço, como uma categoria fundamental para a explicação e compreensão da realidade social. Já a filosofia antiga privilegiava o caráter intemporal e eterno da verdade e do universo, colocando a passagem do tempo em uma posição secundária de importância no pensamento filosófico. O tempo foi relacionado ao movimento e à numeração do movimento pelo espírito pela primeira vez por Aristóteles. Santo Agostinho negava que houvesse uma

divisão do tempo entre passado, presente e futuro, atribuindo ao tempo uma existência no espírito (CORTINOVE, 2011, p. 226).

Nas sociedades modernas parece ser comum o indivíduo saber sua idade, e parece ser assombroso saber que em algumas sociedades os indivíduos têm dificuldades de dizer com precisão qual sua idade. Se o calendário, por exemplo, não for compartilhado por um determinado grupo, não se torna possível comparar o seu tempo de vida com a de outro, precisaria tomar como referência outras divisões repetitivas de uma padronização da escala da sociedade (ELIAS, 1998).

Podemos pensar como os indivíduos conseguiram viver em sociedades anteriores sem auxílio de um calendário, já que atualmente este meio tornou-se indispensável (ELIAS, 1998). Sentimos a pressão do tempo cotidiano também nos relógios, e percebemos na medida em que envelhecemos a fuga dos anos no calendário.

O indivíduo não é capaz de falsificar o conceito de tempo, pois como a instituição social, vai sendo assimilado pela criança à medida que esta cresce em sociedade, que ambas as coisas são tidas como evidentes, como nos traz Elias:

[...] ao crescer, com efeito, toda a criança vai-se familiarizando com o “tempo” como símbolo de instituição social cujo caráter coercitivo ela experimenta desde cedo. Se no decorrer de seus primeiros dez anos de vida, ela não aprender a desenvolver um sistema de autodisciplina conforme a essa instituição, se não aprender a se portar e a modelar sua sensibilidade em função do tempo, ser-lhe-á muito difícil, se não impossível, desempenhar o papel de um adulto no seio dessa sociedade (ELIAS, 1998, p. 14).

Elias (1998) relaciona o aprimoramento do autocontrole individual sobre as práticas da vida cotidiana, como tempo das refeições, descanso, lazer com uma crescente internalização dos padrões civilizatórios modernos de repressão, pressupondo um movimento evolutivo para uma determinada direção, sendo compartilhado por diversos grupos sociais e pelos indivíduos.

O tempo foi tratado como eternidade para alguns pensadores como Isaac Newton e materializado a partir de pensadores como Galileu Galilei (ALVES, 2008). Na modernidade a concepção de tempo ganhou a importância social que tem hoje. A Sociologia debruçou-se sobre as mudanças da vida social e suas abordagens concentraram-se nas mudanças da modernidade e da industrialização, fixando a relação tempo-espaco e o controle do tempo como dispositivo de autocontrole e disciplina dos sujeitos no trabalho (ALVES, 2008).

Além de noções seriadas como “ano”, “mês”, “década”, outros conceitos, sincronizam as sequências como “antes” e “depois”, e as noções de “passado”, “presente” e “futuro”. Alguns conceitos como: passado, presente e futuro alternam-se conforme os grupos

de referência, pois expressariam a “relação que se estabelece entre uma série de mudanças e experiências que uma pessoa ou grupo tem dela” (ELIAS, 1998).

A ideia de como tempo e trabalho se relacionam é ligada a um tipo de regime de dominação e regramento da vida social. A relação do regramento social do trabalho e o controle e disciplina no trabalho pode ser abordada a partir de duas lentes: da importância do regramento do tempo através da autodisciplina como elemento da socialização de uma relação espaço-temporal e organização da vida comum, e ao que diz respeito à organização do tempo como instrumento de dominação imposto pela disciplina salarial que iniciou com o emprego da mão de obra assalariada, permitindo a passagem do trabalho por tarefa ao **trabalho/horário**<sup>8</sup> (THOMPSON, 1998).

A importância dada aos relógios na sociedade industrial seria um reflexo da mudança de regime temporal entre sociedades do antigo regime e as sociedades industriais. A generalização dos relógios, ocorrida a partir do século XIV, foi ponto central na mudança da temporalidade. No final do século XVIII o mecanismo do relógio se consolidava como imagem, expandida para o universo por Isaac Newton (ALVES, 2008). No período que antecede a Revolução Industrial, as exigências econômicas eram regidas pela religião e moral, e os usos do tempo eram relacionados à satisfação de necessidades objetivas domésticas ou da cidade. Com a chegada da industrialização, estabilizou-se uma associação forte entre disciplinamento do tempo e mapeamento do espaço, em que o exercício do controle dependia simultaneamente da padronização do tempo e do controle sobre cada indivíduo em sua posição específica, seja dentro da fábrica, da escola, da família ou hospital (ALVES, 2008).

O trabalho vem passando por inúmeras transformações, com importantes implicações para a temporalidade social e para a teoria sociológica. Houve mudanças na esfera da relação do estado com a produção e com o trabalho, acarretando na retração fordista e das políticas do Estado de Bem-Estar Social, assentadas politicamente em garantias e proteções sociais financiadas pelo trabalho assalariado; transformações em nível de produção, substituindo a produção em massa pela produção em escalas menores com maior flexibilidade; expansão das telecomunicações, transformações do perfil do trabalhador e conhecimentos e formação requerida para trabalhadores dando ênfase a formação continuada e desenvolvimento de competências, ultrapassando a qualificação do fordismo e expansão das ocupações voltadas para produção de serviços.

Alguns autores apontam para o modo de pensar, vestir e falar dos indivíduos que dividem o mesmo espaço em uma determinada empresa, como sendo constitutivos da

---

8 Grifo nosso.

identidade. O termo “identidade social” refere-se à consciência de pertencer a um determinado grupo social e à carga efetiva a que implica esta pertença. As estruturas sociológicas influenciam as representações que o indivíduo tem do “EU” (ROSSO, 2011).

A sociedade moderna é a sociedade do trabalho. O ato de trabalhar consome tempo do agente social e é executado em horários demarcados com certo rigor. Segundo Rosso (2011), o conceito de trabalho possui dimensões que dizem respeito a sua duração, distribuição e intensidade.

A quantidade de tempo que uma pessoa trabalha e a forma do uso do tempo se torna socialmente relevante a partir do momento em que o trabalho não é mais controlado pelo agente, e sim, por terceiros. Em contrapartida, é possível que ocorra situações de conflitos, pressão, acordos, greves e imposições. Por isso, ao longo da história, os regimes organizaram-se em torno do trabalho heterônomo, escravos, feudais e outros. Portanto, criaram-se sistemas consolidados, completos ou parciais de classes e, potencializaram em torno do tempo de trabalho, uma questão social importante, como por exemplo, quantas horas os indivíduos deveriam trabalhar e o grau de intensidade que deveria fazê-lo (ROSSO, 2011).

O tempo de trabalho ganha maior dimensão social no sistema capitalista, e isto porque não adquire mais a pessoa do trabalhador, como do sistema escravo ou fabril, e sim, o tempo em sua força de trabalho. Surge então uma relação entre burguesia e proletário; empregadores e trabalhadores, dando espaço para o tempo de trabalho se conceituar.

As mudanças tecnológicas poderiam libertar o homem do trabalho. Mas elas parecem, ao contrário, colocá-lo em grande pressão. Aliviam a fadiga física, mas aumentam a pressão psíquica. As técnicas parecem eliminar o homem e, de fato, limitam sua utilização. Mas a causa pela qual elas difundem esse princípio de economia é a elevação irresistível do preço do homem em relação aos objetos (GAULEJAC, 2015).

O alívio do fardo físico é compensado por um investimento subjetivo aumentado:

[...] o homem moderno descobre hoje que uma sociedade que prospera, não é uma sociedade que liberta do trabalho, ao contrário do que pensam teóricos do fim do trabalho, as técnicas modernas não substituem o homem. Elas exigem que ele faça mais coisas. Para pagar sete vezes mais os funcionários hoje do que ontem, o capital exige por seu dinheiro que os operários façam igualmente sete vezes as mesmas coisas (GAULEJAC, 2015, p. 214)

Daí uma pressão, pelo tempo, pelos resultados, mas também pelo medo, que tem consequências terríveis, como por exemplo, estresse cultural, comportamento de adição, sentimento de invasão contra o que é difícil se defender, e sofrimentos que o indivíduo esconde; do contrário, se fossem expressos, ele ficaria visado (GAULEJAC, 2015).

É possível visualizar nos estudos sobre tempo e trabalho as intensas transformações ocorridas ao longo dos séculos, que sem dúvidas, são bastante significativas para a compreensão deste fenômeno que se encontra presente no dia a dia dos indivíduos. Considerando o que chamamos de tempo, cabe refletir sobre a sua influência no mercado de trabalho. Percebemos que independente do uso dos relógios (muito utilizado para o controle da captação do tempo), este pode ser perfeitamente medido através de outras técnicas, como por exemplo, a subdivisão das tarefas, na atenção e cuidado sobre a época do plantio e colheita. Também, é possível visualizar como o trabalho foi influenciado por estas transformações, chegando a mão de obra comprada por hora. O tempo não é palpável, e sim, algo invisível para ser captado (ELIAS, 1998), e ao mesmo tempo, possui muita força sobre o controle dos comportamentos dos corpos, influenciando diretamente no seu dia a dia.

É válido refletir sobre as mudanças que ocorreram até o século XXI, investigando a capacidade física e psíquica dos indivíduos na realização das diversas funções que lhe são designadas, e no tempo que lhe é destinado para isto. Os indivíduos são capazes de exercer muitas funções ao mesmo tempo, porém, não podemos esquecer os motivos que levaram a essa aceleração das atividades.

Cabe refletir acerca da identidade que os indivíduos constroem com o trabalho, seguindo a linha de raciocínio de Rosso (2011) quando este sugere o termo “identidade social” para falar de **uma consciência de pertencer a um determinado grupo social e à carga efetiva a que implica esta pertença**<sup>9</sup>. É preciso conhecer a realidade deste indivíduo com o processo de trabalho e a relação com outros trabalhadores, e neste caso, visamos identificar prazer e sofrimento para os trabalhadores demitidos e com os direitos rescisórios atrasados. Consideramos que este atraso salarial causa um sofrimento nos trabalhadores, principalmente, naqueles que ainda não estão inseridos no mercado de trabalho e necessitam deste dinheiro para o seu sustento e de sua família.

---

9 Grifo nosso.

## 5. RUPTURAS E CONTINUIDADES NO MUNDO TRABALHO

Em razão das Transformações do Mundo do Trabalho ocorridas, especialmente, nas três últimas décadas do século XX, lança-se uma nova morfologia social dos processos de trabalho, implicando alterações na forma de viver, adoecer e morrer da classe trabalhadora, uma vez que o desempenho do trabalho pode ser simultaneamente fonte de emancipação humana e de desgastes, de sofrimentos e de doenças. Tal apuração se comprova através de pressões emanadas da lógica produtiva determinantes para o processo saúde-doença dos trabalhadores.

As transformações da escala produtiva nortearam para uma intensificação da precarização que distancia o trabalho de sua perspectiva emancipatória. As configurações precárias do trabalho carregam consigo uma possibilidade imanente de aumento de acidentes e doenças ocupacionais. Ademais, a precarização do trabalho está intimamente ligada à possibilidade de atos discriminatórios e atos que impliquem assédio moral dos trabalhadores.

A mundialização de políticas neoliberais mostrou-se como pilar de sustentação econômica e política ancorada na ficção do dinheiro-gera-dinheiro, resultando numa acumulação capitalista predominantemente financeira (LUKÁCS, 1979).

Falar em mundialização é falar do capitalismo como Marx já apontava em 1848, “a formação de um mercado mundial” (MARX; ENGELS, 1998), prevalecente a partir do século XX como esfera financeira. Pode-se dizer que a expansão do capitalismo através da revolução de seus meios de produção, trouxe consigo uma transformação das relações de produção, transformando as formas de trabalho para torná-las adequadas à expansão. A cada instante do desenvolvimento das forças produtivas, as relações de trabalho condicentes criam e recriam o campo de batalha dos detentores dos meios de produção e dos vendedores da força de trabalho, se utilizando de novas formas de opressão e resistência.

O autor Karl Polanyi nos indaga a pensar uma questão: que “moinho satânico”<sup>10</sup> foi esse que triturou os homens transformando-os em massa? (POLANYI, 2012). Para este autor, a atitude de senso comum em relação à mudança foi substituída por uma pronta aceitação

---

10 “A ficção mercantil pôs o destino do ser humano e da natureza nas mãos de um autômato que operava em seus próprios circuitos e era regido por suas próprias leis. Esse instrumento do bem-estar material era controlado tão somente pelos incentivos da fome e dos ganhos – para ser mais exato, pelo medo de carecer das necessidades da vida e pela expectativa de lucro. Desde que os despossuídos pudessem satisfazer a necessidade de alimentos vendendo seu trabalho no mercado, e desde que os proprietários pudessem comprar por preços mais baratos e vender mais caro, o moinho cego produzia cada vez mais mercadorias em benefício da espécie humana. O medo da fome no trabalhador e a atração do lucro no empregador mantinham o vasto mecanismo em funcionamento” (POLANYI, 2012, p. 53-54).

mística das consequências sociais do progresso econômico. Essas artes de governar tradicional, que muitas vezes refletiam os ensinamentos da filosofia social herdada dos antepassados, foram apagadas do pensamento dos mestres do século XIX, aliadas a uma confiança de um crescimento inconsciente.

Max Weber (2004) emprega o termo “o espírito do capitalismo”, o que soa um pouco pretensioso. Pode-se pensar em uma individualidade histórica, ou seja, complexo de conexões que se dão na realidade histórica e nós encadeamos o conceito de significação cultural. O autor discorre sobre a relevância da reforma protestante para a formação do capitalismo moderno, de modo que relaciona as doutrinas religiosas de crença protestante, demonstrando um modo de operacionalizar as relações sociais, favorecendo a produção de excedentes e a acumulação de capital. O mundo dominado pela religião católica, também era concebido e a partir dessa cultura por ela promulgado. O modo de vida do catolicismo era promulgado para além dos limites da Igreja, perpassando os limites da vida do sujeito, condenando a usura e pregando a salvação das almas através da confissão. Sendo assim, o católico enxergava o trabalho como modo de se sustentar, e não como modo de lazer e diversão, onde empenhava o seu dinheiro, produzindo apenas para seu usufruto.

Para o protestante o trabalho enobrece o homem, dignificando-o frente a Deus, pois é parte de uma rotina que dá as costas ao pecado. Durante o período em que trabalha, não encontra tempo para contrariar as regras divinas: não pratica excesso, não cede à luxúria, nem à preguiça. Restava, assim, para quem acreditava nessas premissas, o trabalho e a acumulação, visto que as horas estendidas na produção excediam as necessidades destes religiosos, gerando o lucro.

A ordem econômica capitalista é um imenso cosmos em que o indivíduo já nasce dentro e para ele, ao menos enquanto indivíduo, e dado como fato, como uma crosta que ele não pode alterar e dentro da qual precisa viver. Esses cosmos impõe ao indivíduo, preso nas redes do mercado, as normas de ação econômica. O fabricante que insistir em transgredir essas normas é eliminado, da mesma forma que o operário que a elas não possa ou não queira se adaptar é posto no olho da rua como desempregado. (WEBER, 2004).

Um dos meios técnicos que o empresário do mundo moderno costuma aplicar para obter de “seus” operários o máximo de rendimento no trabalho aumentando a sua intensidade, é o salário por tarefa. Se pensarmos na questão agrária, um aumento de intensidade no trabalho é o da colheita, visto que, notadamente quando o clima é incerto, oportunidades de lucros ou prejuízos dependem muito de sua capacidade de aceleração. Partindo desse pressuposto, observou-se o costume de usar sempre o sistema de salário por tarefas. Porém, o

aumento do pagamento por tarefas não teve como resultado maior produtividade do trabalho, no mesmo intervalo de tempo, e sim menor, porque os trabalhadores respondiam aos aumentos da taxa de remuneração não com o incremento da produtividade diária, e sim, com a sua diminuição. (WEBER, 2004).

Max Weber remete pensar a questão do “tradicionalismo”. Sombart, em suas discussões sobre a gênese do capitalismo, distinguiu dois grandes *Leitmotive*<sup>11</sup> entre os quais se movia a história econômica, a “satisfação das necessidades” e o “ganho”, conforme a modalidade e a direção das atividades econômicas vão sendo determinadas pelas necessidades pessoais ou pela ambição de ganho ou possibilidade de obtê-los. (WEBER, 2004, p. 56).

Criado pelo engenheiro norte-americano Frederick Taylor, o modelo taylorista representou “a base do desenvolvimento industrial do século XX”. O taylorismo é definido como um conjunto de técnicas e princípios referentes à organização do trabalho. Este, por sua vez, fundamentou-se na concepção de que o trabalhador tendia intencionalmente ao ócio e à lentidão no trabalho. Segundo Taylor, a resistência dos trabalhadores a trabalharem mais impediria a elevação da produção e a prosperidade geral que deveriam beneficiar trabalhadores e empresários. O principal objetivo do método planejado por Taylor era a racionalização da produção, através de um rígido controle de tempo e do ritmo de trabalho (BUTIERRES, 2015, p. 18-19)

Associado ao Taylorismo, o Fordismo integra a Organização Científica do Trabalho (CATTANI, 2011). O século XX inicia com o modelo de organização do Trabalho de Henry Ford caracterizando um dos momentos de luta de classes<sup>12</sup>. A indústria automobilística no fordismo sistematiza o trabalho mecanizado via esteira de montagem. Tendo a padronização de poucos modelos, Ford customizou a produção de carros em série, que após a Segunda Guerra Mundial, ao lado de Frederick Taylor, pôde abastecer o consumo de massa. Visando a subordinação da força de trabalho no ritmo extenuante da produção, Ford organiza a produção a partir de uma nova lógica, propondo pagamentos com altos salários (GOUNET, 1999).

A experiência introduzida em 1914 por Henry Ford combinava a racionalidade de tecnologias com a divisão do trabalho, fixando o trabalhador em determinadas posições, e resultando em significativos ganhos de produtividade. Através do fordismo<sup>13</sup>, a divisão do

---

11 (do alemão, motivo condutor), em música, é uma técnica de composição introduzida por Richard Wagner em suas óperas, que consiste no uso de um ou mais temas que se repetem sempre que se encena uma passagem da ópera relacionada a uma personagem ou a um assunto.

12 Formas de reestruturação produtiva e sua reverberação na organização da sociabilidade do capital são polêmicas, indeterminando seus conceitos. Sendo assim, o estudo trata as formas de organização do trabalho como processos de relações sociais de produção e a partir de seus originais idealizadores.

13 O fordismo é um paradigma organizacional, econômico e político hegemônico na economia mundial, particularmente desde o final da II Guerra Mundial até os anos 1970. Sendo assim, fordismo pode ser

trabalho alcançou seu ápice, consolidando um modelo de produção em série e voltado para o consumo de massa. Ford aplica os métodos do taylorismo (ou “organização científica do trabalho”) à indústria para atender o consumo de massas, isso significa racionalizar ao extremo as operações efetuadas pelos operários e combater os desperdícios, principalmente de tempo (GOUNET, 1999).

A primeira racionalização é o parcelamento de tarefas. Ao invés do trabalhador produzir um veículo inteiro, realiza apenas um número limitado de gestos repetidos ao infinito durante a jornada de trabalho diário. Cria-se uma linha, uma esteira rolante permitindo aos operários realizar as operações que lhe cabem (GOUNET, 1999). O clássico filme “Tempos Modernos” em que Charles Chaplin representa um operário que tem como única tarefa apertar parafusos em uma linha de montagem (até que esta repetitividade lhe causa surtos) explicitando exatamente um homem enquanto máquina de uma organização do trabalho taylorista-fordista.

[...] Chaplin expressa o drama do proletário no processo de trabalho capitalista, que é processo de valorização. O que significa que ele deve exercer um trabalho sem conteúdo, monótono e repetitivo, principalmente no caso do trabalho industrial, lócus da acumulação de valor e objeto de racionalização do capital através dos métodos fordistas-tayloristas que só ocorreria com o setor de serviços no pós-guerra. [...] Nas primeiras cenas de Tempos Modernos, Charles Chaplin nos apresenta os principais elementos da fábrica fordista-taylorista, da produção em massa, tanto em sua objetividade quanto em sua subjetividade. [...] os operários são apenas apêndices do sistema de máquinas, uma mera engrenagem, representada na cena clássica do operário sendo engolido pela máquina (ALVES, 2005, p. 69-70).

A gestão do trabalho baseada no sistema Taylorista-Fordista pressupõe uma ramificação entre a concepção e execução de tarefas, dissociando o saber do fazer, separando trabalho entre prescrito e real. Esta lógica de separação entre concepção e execução de tarefas tem contribuído historicamente para a alienação progressiva do trabalhador, ocasionada pela sensação de estranhamento em relação ao processo de trabalho, contribuindo para o enfraquecimento do sentimento de pertencimento.

O esboço de uma “captura” da subjetividade do trabalhador, sistematizada no toyotismo, já estava presente em Ford na medida em que “se um operário deseja progredir e conseguir alguma coisa, o apito será um sinal para que ele comece a repassar no espírito o trabalho a fim de descobrir meios de aperfeiçoá-lo.” (FORD, 1967, p. 41).

Contudo, havia também uma preocupação sobre a organização descentralizada da produção e redução dos níveis hierárquicos como forma de combate ao poder dos chefes, encontrada no “manual” de Ford, fazendo romper uma hierarquia da administração científica

---

abordado em duas instâncias distintas: chão de fábrica e nas dimensões macroeconômica e social (HOLZMANN, 2011a)

de Taylor. Alguns apontamentos sobre a responsabilização individual e incitação da competição e gestão por iniciativa e incentivo dos trabalhadores são identificadas:

[...] queremos completa responsabilidade individual [...] onde a responsabilidade se acha fragmentada e dispersa por uma série de serviços, rodeado por sua vez de um grupo de sub titulares, é realmente difícil encontrar alguém que seja realmente responsável [...] o jogo do empurra, que certamente nasceu nas empresas de responsabilidade fragmentada [...] O espírito da competição leva para frente o homem dotado de qualidades [...] não dispomos de postos ou cargos, e os homens de valor criam por si mesmos as suas posições [...] A pessoa em questão vê-se de repente num trabalho diverso com a particularidade de um aumento de salário (FORD, 1967, p. 74-76).

Mesmo havendo um delineamento em torno da gestão participativa objetivando uma apropriação oculta do trabalhador e redução de custos, é possível visualizar uma continuidade com a organização do trabalho toyotista<sup>14</sup>, concomitante a um rodízio de tarefas.

Houve uma recusa com a lógica industrial predominante no início do século XX, onde a diminuição dos custos de produção ocorria via redução de investimento do capital variável. Pode-se dizer que o modelo fordista, veio a universalizar ao lado dos métodos de racionalização de Taylor e do Estado regulador de Keynes – *Welfare State* – após a segunda guerra, onde a tendência de equilíbrio do mercado apontava para sinais de extremo esgotamento, criando um novo momento para o capitalismo.

De acordo com Dejours (1992) mesmo existindo uma violência da organização do trabalho taylorista-fordista sobre a saúde mental dos trabalhadores, os compromissos de regulação social após a 2ª Guerra Mundial e a política keynesiana emergiram o Estado de Bem-Estar Social (viabilizando proteção social). Essa proteção social acabou propiciando a aceitabilidade das condições de trabalho, de forma que o “taylorismo-fordismo” se fortaleceu aliado ao novo papel do Estado proposto pelo keynesianismo. (BUTIERRES, 2015, p. 20-21).

O modelo fordista de produção em massa foi universalizado e combinado com as técnicas de administração científicas de Taylor, ampliando diversos direitos sociais, suavizando temporariamente o conflito ligado à relação capital – trabalho, até a crise de seu padrão de acumulação (BRAGA, 1995, p. 96).

Cabia ao Estado arrecadar os impostos e assegurar os direitos trabalhistas, e ao patronato, o compromisso de pagamento com altos salários inspirados no modelo produtivo de Ford. Aos trabalhadores, cabia suportar as formas fordistas-tayloristas de exploração do trabalho.

---

14 Designa o modo de organização dos processos de trabalho e de produção, idealizado pelo engenheiro Taiichi Ohno e introduzido na fábrica da Toyota, no Japão, na década de 1950. (HOLZMANN, 2011b)

Sobre a dissimulação e os efeitos do trabalho parcelado sobre o trabalhador, bem como, o seu adestramento:

[...] a tarefa é sempre regulada, de sorte que o homem, adaptado a ela, seja capaz de trabalhar durante muitos anos, feliz e próspero, sem sentir os prejuízos da fadiga [...] à primeira vista parece que o sistema tende a convertê-lo em mero autômato, em verdadeiro boneco de madeira [...] o treinamento do cirurgião tem sido quase idêntico ao tipo de instrução e exercício que é ministrado ao operário sob a administração científica, e permite realizar trabalhos elementares de mecânica em ambiente mais agradável, de interesse mais variado e recebendo salários mais elevados [...] Este trabalho é tão grosseiro e rudimentar por salários mais elevados [...] Este trabalho é tão grosseiro e rudimentar por natureza que acredito ser possível treinar um gorila inteligente e torná-lo mais eficiente que um homem no carregamento de barras de ferro. [...] Um dos primeiros requisitos para um indivíduo que queira carregar lingotes de ferro como ocupação regular é ser tão estúpido e fleumático que mais se assemelhe em sua constituição mental a um boi (TAYLOR, 1990, p. 42-43; 53; 92).

Podemos verificar, ainda, a existência de uma anulação e robotização dos trabalhadores responsáveis pela execução de tarefas parceladas:

se você é um operário classificado deve fazer exatamente o que este homem lhe mandar. De manhã à noite. Quando ele disser para levantar a barra e andar, você se levante a anda, e quando ele mandar sentar, você senta e descansa. Você procederá assim durante todo o dia. E, mais ainda, sem reclamações. Um operário classificado faz justamente o que se lhe manda e não reclama (TAYLOR, 1990, p. 71).

Bem como em Ford, o incentivo à produtividade e remuneração variável também se encontram na administração taylorista do trabalho:

[...] instituiu-se um preciso registro diário da qualidade e quantidade do trabalho produzido. [...] este registro permitiu ao chefe incitar a ambição de todas as inspetoras, aumentou o ordenado daquelas que realizavam grande quantidade de trabalho de boa qualidade, enquanto, ao mesmo tempo, abaixava o salário daquelas que trabalhavam sem interesse ou despedida outras que se revelaram incorrigivelmente lentas ou desleixadas (TAYLOR, 1990, p. 71).

Contraopondo as técnicas de Ford e Taylor, podemos visualizar uma separação entre a execução e o planejamento, fragmentação e tempo controlado do trabalho se mantêm na produção em massa fordista, com uma continuidade ao modelo de acumulação capitalista concentrado na exploração do trabalho e combinando os dois tipos de organização. Sobretudo, o gerenciamento da produção fordista parece mais desenvolvido se considerarmos o valor dado à dimensão subjetiva do trabalhador e a redução dos níveis hierárquicos, sugerindo uma descontinuidade dialética com os fundamentos do método taylorista.

Estudos realizados por Friedmann em “O trabalho em migalhas” em 1955, em que o autor reúne diversas informações sobre indústrias e fábricas dos setores da Europa e EUA, indicam a existência de um esgotamento orgânico de modelos de acumulação de capital,

pautado na exploração das formas parceladas, especializadas e automatizadas do trabalho (FRIEDMANN, 1972). Este autor contribuiu pioneiramente com análises sociológicas anunciando a adoção de alternativas, tais como, rodízio e ampliação dos conteúdos das tarefas. Também, chama a atenção para a fragmentação da dimensão subjetiva dos trabalhadores na rotina de trabalho e de como já se esboçava um caminho alternativo à divisão do trabalho taylorista-fordista.

Esta ampliação de conteúdo, citada nos estudos de Friedmann (1972), fala de uma alternância e rodízio de tarefas, bem como, a formação de equipes, dotadas de uma relativa liberdade de organização do trabalho, promovendo aumento no grau de satisfação dos trabalhadores com a atividade, e a “captura” da subjetividade do trabalhador através de seu envolvimento com a tarefa:

o melhor rendimento pode ser obtido transferindo-os de uma tarefa parcelada para outra ou praticando sistematicamente o rodízio das tarefas [...] os efeitos da fragmentação das tarefas, em particular o conjunto de atitudes designadas sob o nome de tédio, podem ser atenuados quando se substitui a uniformidade por uma certa variedade [...] Investigações metódicas foram efetuadas, transformações introduzidas nas oficinas para suavizar os perigos físicos e mentais da fragmentação de tarefas, meios tais como pausas, educação física, organização de grupos competitivos, difusão de “música funcional”, e até mesmo a recepção de “receptores individuais” que permitem aos operários ouvir conferências, reportagens, e mobilizam seu espírito, enquanto continuam atuando neles os automatismos psicomotores (FRIEDMANN, 1972, p. 61-53).

As características de gerenciamento na produção, iniciadas por Taylor e Ford, e que mais tarde foram sofisticadas pelo modelo toyotista de gerenciamento de trabalho não influenciaram na década de 1970, pois já estavam em processo. Contudo, com a crise estrutural do capital na década de 1970, o taylorismo-fordismo “foi se tornando improdutivo, tanto por sua excessiva rigidez, que lhe impunha limitações, como pelo seu regime de acumulação” (MENDES, 2003, p. 26 *apud* BUTIERRES, 2015, p. 21).

A crise do modelo taylorista-fordista representou apenas um dos aspectos da crise estrutural do capital, envolvendo fatores amplos e complexos, tais como, a redução da produtividade do capital e as taxas de lucro, a expansão do capital financeiro especulativo, a concentração de capital através de monopólios e oligopólios, crise do “Estado de Bem Estar Social”, os movimentos operários que reivindicavam o controle social da produção, entre outros fatores (ANTUNES, 2009 *apud* BUTIERRES, 2015, p. 21).

Em 1973 a crise do petróleo atingiu o mundo inteiro, e no Japão não foi diferente. As taxas de crescimento da economia japonesa haviam decrescido a nível zero e inúmeras empresas enfrentaram graves problemas. Entretanto, na empresa Toyota Motor Company o

impacto soa de forma diferente, devido ao modelo produtivo idealizado por Taiichi Ohno que já estava em desenvolvimento desde o pós-segunda guerra (OHNO, 1997).

De acordo com Ohno (1997) o Sistema Toyota de Produção (ou toyotismo) foi concebido para eliminar absolutamente o desperdício e superar o modelo de produção em massa. As bases desse sistema se ancoraram em dois pilares, sendo o *just in time* e a automação com um toque humano. Neste sistema, o modo tradicional de fornecer materiais a partir do processo inicial para o processo final da produção foi interrompido, em situações específicas de irregularidades, eliminando o desperdício da produção em massa e potencializando forças de trabalho na supervisão de várias máquinas ao mesmo tempo. O autor ainda caracteriza um envolvimento individualizado do trabalhador e o compromisso em equipe.

Esta nova lógica impõe aos operários um sistema de gestão total que incorporava ao trabalho repetitivo o trabalho multifuncional, intensificando a atividade do trabalho e penetrando na “alma” do trabalhador. Este dispositivo de regulação de gestão total, se deu pela padronização das tarefas e otimizadas pelo método *kanban*<sup>15</sup>. Este viabilizou a sincronização do *just in time* e automação das operações, confirmando uma maior flexibilidade nas operações.

A flexibilidade foi transferida para a força de trabalho, já que a operação *kanban* conta com uma multifuncionalidade do operário para ser corretamente ajustado e seguido a tempo de evitar desperdícios. Sendo assim, a “autonomia” humana deveria ser “capturada” e ao mesmo tempo controlada na possibilidade de transferência para as máquinas:

a mente industrial extrai conhecimento do pessoal da fabricação, dá o conhecimento às máquinas que funcionam como extensões das mãos e pés dos operários, e desenvolve o plano de fundo de produção para toda a fábrica. (OHNO, 1997, p. 65).

As transformações sobre a questão da escala produtiva conduziram para intensificação da precarização, distanciando o trabalho de sua perspectiva emancipatória. O trabalho caracteriza-se por configurações precárias, trazendo consigo uma possibilidade imanente de aumento do número de acidentes típicos e doenças ocupacionais. A precarização do trabalho está intimamente ligada à possibilidade de atos discriminatórios e de atos que impliquem assédio moral aos trabalhadores.

[...] constata-se na atualidade não apenas o surgimento e o crescimento de novas patologias relacionadas ao trabalho, como também a persistência de acidentes

---

15 O sistema *kanban* de abastecimento apresenta algumas características na forma de controlar os estoques de material, que lhe confere uma verdadeira mudança na filosofia de trabalho quando ele é comparado com o sistema tradicional de abastecimento.

típicos, os quais têm seus limites na organização do trabalho. A saúde e o trabalho estão permeados pelas grandes transformações societárias e suas contradições contemporâneas, relacionadas fundamentalmente aos processos de gestão e organização do trabalho, viabilizados em especial pelas novas tecnologias, impactando na saúde dos trabalhadores. (MENDES; WÜNSCH, 2007, p. 154).

Essas transformações societárias ocorridas a partir da década de 1970 evidenciaram um processo de reestruturação, tendo como principal característica, “a transformação do modelo de acumulação taylorista-fordista no contexto do estado-nação para acumulação flexível no contexto da globalização” (NARDI, 2006, p. 53).

Nas últimas três décadas de desenvolvimento do capitalismo global, deu-se a explicitação de duas determinações fundamentais para a nova temporalidade histórica do capital: a) a constituição de uma nova forma de produção do capital (maquinofatura) e b) o desenvolvimento da crise estrutural de valorização de valor, manifestada principalmente na financeirização da riqueza capitalista e hegemonia do capital financeiro na dinâmica da acumulação de valor (ALVES, 2013). Tais determinações estruturais postas pelo tempo histórico alteraram a forma de ser da precarização do trabalho.

A precarização do trabalho é um traço estrutural do modo de produção capitalista, influenciando nas formas de ser no plano da afetividade histórica. A força de trabalho como mercadoria diz respeito a uma **precariedade salarial**<sup>16</sup>, assumindo formas de precariedade salarial extrema ou regulada, e a fonte reguladora da precariedade salarial pode ser compreendida como a correlação das forças e poderes entre as classes sociais, ou seja, uma regulação social e política.

Parte-se do pressuposto que a maquina fatura e a crise estrutural do valor, alteraram significativamente os termos de ser da precarização de trabalho sob a lente do capitalismo global, contribuindo para a precarização do trabalho, adquirindo um estatuto de precarização existencial ou a precarização do homem que trabalha.

Podemos compreender a maquina fatura como uma nova forma de produção do capital, como produto de desenvolvimento da manufatura e da grande indústria. Esta por sua vez, surge como uma determinação da base técnica do sistema de produção de mercadorias, implicando na constituição de uma nova relação homem – natureza.

Uma importante análise realizada por Marx e Engels, nos diz que “a burguesia não pode existir nem revolucionar incessantemente os instrumentos de produção, por conseguinte, as relações de produção e com isso, todas as relações sociais” (MARX; ENGELS, 1998). Para estes autores, a manufatura, ao constituir a cooperação e a divisão manufatureira do trabalho,

---

16 Grifo nosso.

revolucionou a força de trabalho; a grande indústria, ao instaurar o sistema de máquinas, revolucionou o meio de trabalho (ALVES, 2013).

Devemos considerar a dominância da categoria capital sobre as demais - “o capital é a potência econômica da sociedade burguesa que domina tudo”, e da “lei do capital”: “A produção de mais-valia, a obtenção de lucro; tal é a lei absoluta deste sistema de produção”. (MARX, 1983, p. 522). Assim, nasce uma hierarquia na sociedade capitalista, onde o processo de valorização é dominante e o processo de trabalho é subordinado (MORAES NETO, 2002). Esta escala hierárquica implica na reprodução de uma parte da força de trabalho (a força de trabalho especializada).

A maquinofatura possui um ponto central, que não diz respeito às forças de trabalho (como na manufatura) nem revolucionamento da técnica (como na indústria), e sim, o revolucionamento do homem-e-da-técnica, da própria relação homem-técnica, constituindo uma ideologia da gestão, considerando condições de redes informacionais. Com a nova tecnologia de produção de capital baseada na rede informacional, a maquinofatura coloca a necessidade da gestão como “captura” da subjetividade do trabalho vivo, ligação do toyotismo com a inovação organizacional. Sendo assim, o surgimento da maquinofatura altera os termos do estranhamento social dado pela relação tempo/vida de trabalho pela constituição de um novo modo de vida: o modo de vida *just in time*.

De acordo com Ohno (1997) *just in time* significa que, em um processo de fluxo da produção industrial, as partes corretas necessárias à montagem alcançam a linha de montagem no momento em que são necessárias e somente quando necessárias, ou seja, a produção em tempo certo. Para este autor, uma empresa que estabeleça esse fluxo integralmente pode chegar ao estoque zero. Por trás deste estoque zero existe a vigência de uma empresa enxuta e redução da força de trabalho na planta industrial.

O modo de vida *just in time* implica uma maior carga de pressão no plano psíquico do homem que trabalha, tendo em vista que ele opera no plano de vida reduzida. Na medida em que a produção toyotista se torna totalidade social, ela impregna a vida social de elementos valorativos de um produtivismo capitalista (ALVES, 2013).

Cabe salientar, que as transformações no mundo do trabalho em curso, onde estratégias tayloristas-fordistas convivem com estratégias toyotistas, não podem ser resumidas a impactos negativos sobre a saúde do trabalhador, pois estaríamos realizando uma análise focalizada e tendenciosa. Os impactos sobre a saúde do trabalhador precisam ser analisados de acordo com os reflexos produzidos pelas novas formas de organizar o trabalho.

Ainda que não se faça generalizações, é inegável que o processo de reestruturação produtiva trouxe muito mais agravamentos do que prazer ao trabalho. Trata-se de efeitos negativos expressos principalmente em decorrência da precarização e da flexibilização dos processos de trabalho.

## 6. PROCESSOS DE SAÚDE E DOENÇA NO TRABALHO

O trabalho tem sido objeto de estudos, pesquisas e intervenções no âmbito da psicologia social em diferentes enfoques teóricos e metodológicos. Na psicologia social científica encontra-se associado a temáticas como motivação, liderança, clima e cultura organizacionais, entre outros; na perspectiva da chamada psicologia social histórico-crítica ou sócio-histórica, ocupa lugar de destaque como um dos determinantes na constituição do psiquismo. (JACQUES, 2003, p. 98).

Outro aspecto a ser considerado no âmbito da saúde/doença mental e trabalho, diz respeito às determinações legais da legislação previdenciária brasileira. Esta legislação determina a prevalência de modelos diagnósticos, a adequação à Portaria/MS nº 1339 de 1999, no qual lista os transtornos mentais e dos comportamentos relacionados ao trabalho, e o necessário estabelecimento de relação causal entre o dano e/ou a doença e o trabalho.

O interesse por estudos relacionados ao trabalho e saúde/doença surge em decorrência do número crescente de transtornos mentais e dos comportamentos associados ao trabalho. De acordo com dados da Organização Mundial da Saúde, os chamados transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados e os transtornos mentais graves, cerca de 5 a 10%. Segundo estatísticas do INSS, referentes apenas aos trabalhadores com registro formal, no Brasil os transtornos mentais ocupam a 3ª posição entre as causas de concessão de benefício previdenciário como auxílio-doença, afastamento do trabalho por mais de 15 dias e aposentadorias por invalidez (Ministério da Saúde do Brasil, 2001 *apud* JACQUES, 2003, p. 98).

Podemos considerar, também, a relevância de introduzir, no ano de 1986, na 7ª Conferência Nacional de Saúde e 1ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, propostas consolidadas na Constituição Brasileira de 1988 e na Lei Orgânica da Saúde de 1990. Estas alterações rompem com o modelo teórico centrado no conhecimento médico e em saberes, compartilhados por categorias profissionais para proporem ações integradas e interdisciplinares (NARDI, 1997 *apud* JACQUES, 2003). No âmbito interno da psicologia também ocorreram mudanças nos últimos anos viabilizando um novo olhar sobre a dimensão do trabalho: a releitura das teorias clássicas sobre a constituição do psiquismo.

A Psicodinâmica do Trabalho, referencial teórico adotado neste estudo, busca aprofundar o papel do trabalho na relação saúde-adoecimento a partir da análise dinâmica do cotidiano do trabalho, tais como: cultura organizacional, organização do trabalho e processos

de subjetivação do indivíduo trabalhador. Evidencia-se o processo de saúde-adoecimento no trabalho, manifestado por vivências de prazer ou de sofrimento, assim como as patologias relacionadas ao trabalho, fundamentada no pressuposto de que o trabalho exerce a função de mediador estruturante do psiquismo humano, ao propiciar ao trabalhador meio para consolidação da sua identidade, seja pelo reconhecimento social seja pela retribuição simbólica do engajamento no trabalho.

Esta teoria tem subsidiado pesquisadores na condução de estudos sobre doenças ocupacionais, violência no trabalho, patologias sociais e no estabelecimento de novas concepções para a gestão de pessoas, reafirmando sua importância como teoria crítica sobre os processos de construção e reconstrução das relações entre os sujeitos trabalhadores e a realidade concreta do trabalho. Debates realizados por ergonomistas, cientistas da saúde e cientistas do trabalho, evidenciaram que a organização real do trabalho não correspondia exatamente à organização prescrita, e que, diante da contradição existente entre essas duas organizações, nem sempre o trabalhador encontrava caminho para exercer a sua liberdade criadora, em prol da sua saúde psíquica (SANTOS JÚNIOR; MENDES; ARAUJO, 2009).

De acordo com Dejours (2004) o trabalho, a partir do ponto de vista humano, é o ato de trabalhar: gestos, saber-fazer, engajamento do corpo, mobilização da inteligência, capacidade de refletir, interpretar e reagir a situações, - ou seja, é algo além da relação salarial ou do emprego. É um modo de engajamento da personalidade que busca responder a uma tarefa delimitada por pressões, sejam elas materiais ou sociais. Enfatiza, ainda, que mesmo que o trabalho seja bem concebido, a organização do trabalho seja rigorosa, as instruções e procedimentos claros, torna-se inviável atingir a qualidade se as prescrições forem respeitadas minuciosamente.

As situações de trabalho são atravessadas por panes, anomalias de funcionamento, incoerência organizacional, imprevistos originados da matéria, ferramentas e máquinas, bem como, da relação com outros trabalhadores, chefes, subordinados, equipe, etc; (DEJOURS, 2004). Trabalhar significa preencher uma lacuna entre o prescrito e o real; porém, os passos necessários para preencher esta lacuna não podem ser previstos antecipadamente. O caminho percorrido entre o prescrito e o real, deve ser inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha.

De acordo com Dejours (2004, p. 29) “não existe sofrimento sem um corpo para experimentá-lo”. Em outras palavras, a experiência de resistência ao mundo e a experimentação de respostas ao real, tem sempre um corpo que é envolvido em primeiro lugar. No que diz respeito à subjetividade e sujeito, existe uma diferença sobre a singularidade

– não somente afetiva – mas de um vir-à-ser implicados no registro de saúde e patologia mental, fundamentados neste corpo e no porvir da experiência de trabalhar.

Se considerarmos aspectos da história, podemos pensar que miséria, doenças e mortes prematuras não eram desconhecidas antes de Cristo, tampouco, nos 17 séculos que precederam a Revolução Industrial. Guerras e epidemias costumavam deixar profundos rastros de vítimas em todas as classes e camadas sociais. Era muito comum a ocorrência de acidente de trabalho em escavações de minas, canais, construções de navegações e túneis.

O modo de produção capitalista industrial trouxe consigo, a banalização e a seletividade social de enfermidades e mortes por acidentes de trabalho, muitas vezes ou nada conhecidas. As descrições sobre a população que migrava em busca de mercado de trabalho, trabalhava nas fábricas, morava aos montes em cortiços, procriava filhos em abundância, cujos morriam de doenças infectocontagiosas, nas cidades do final do século XVIII e por quase todo o XIX – ciclo de acumulação primitiva do capital – são inúmeras (RIBEIRO, 1999).

O número de acidentes e doenças do trabalho no século XIX crescera tanto em indústrias de mineração, metalúrgica e têxtil, que sistemas de reparação financeira às vítimas e familiares passaram a ser implantados<sup>17</sup>.

Intoxicações por metais pesados, como: chumbo, manganês, mercúrio, fósforo, etc.; e por substâncias químicas, tornaram-se habituais entre os trabalhadores, submetendo à criação de uma legislação específica, que caminhou a duras penas, para o estabelecimento de níveis máximos de tolerância permitidos, com resistência patronal sobre alterações dos processos de produção/substituições de materiais e agentes de nocividade permitida. No século XIX e primeiras décadas do século XX, doenças infectocontagiosas e parasitárias declinaram. Isto foi possível, graças ao tratamento da água e rede de esgoto, campanhas sanitárias de vacinação, expurgos e ‘quarentenas’ compulsórias de higienização dos portos. (RIBEIRO, 1999).

No caso do Brasil, segundo (PICOLOTO; SILVEIRA, 2008) a problemática da saúde do trabalhador emergiu a partir da década de 1980, evidenciando compreender relações entre trabalho e saúde-doença, refletindo na atenção à saúde prestada, baseada no exercício de uma abordagem multidisciplinar e intersetorial, bem como, da participação dos trabalhadores

---

17 A primeira Lei foi promulgada em 1884, na Prússia, com Bismarck, instituindo um sistema de compensação às vítimas de acidentes do trabalho sob administração do Estado, provindo os recursos da taxação das empresas. Nas décadas subsequentes, leis similares foram adotadas na Áustria (1887), Noruega (1894), Inglaterra (1897), França, Dinamarca, Itália (1898), Espanha (1900). Nos Estados Unidos, o sistema foi implantado sob a forma de seguro privado com intervenção direta das indústrias, sobretudo das do setor metalúrgico e de aço. (RIBEIRO, 1999, p. 22-23).

junto ao sindicato e suas reivindicações, através de denúncias às políticas públicas e o sistema de saúde, tanto em doenças ‘clássicas’ como: intoxicação por chumbo, mercúrio, benzeno e silicone –, ou “as novas doenças relacionadas ao trabalho”, como as lesões por esforços repetitivos (LER) ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).

O surgimento de sintomas osteomusculares relacionados ao trabalho atingem diversas categorias profissionais, entre as quais lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares (DORT), adotadas pelos ministérios da Saúde e Previdência Social<sup>18</sup>.

A saúde do trabalhador pertence ao campo e práticas de conhecimento que emerge da saúde coletiva, visando conhecer e intervir nas relações de trabalho e saúde-doença. As LER/DORT surgem através de danos decorrentes da utilização excessiva, imposta ao sistema osteomuscular, e da falta de tempo para a recuperação. Caracterizam-se pela ocorrência de diversos sintomas, concomitante ou não, de aparecimento indicioso, predominantemente em membros superiores, tais como: dor, parestesia, sensação de peso e fadiga; e constantemente, são causas de incapacidade laboral temporária ou permanente (PICOLOTO; SILVEIRA, 2008).

Ainda, sobre saúde/doença no trabalho, apontamos para a “Síndrome de *Burnout*” – traduzida como síndrome de esgotamento profissional, definida por Marlach e Jackson como uma reação à tensão emocional crônica envolvendo três componentes: a exaustão emocional, a despersonalização e a diminuição do envolvimento pessoal no trabalho. (JACQUES, 2003, p. 103)

Consolidou-se entre profissionais da área de serviços e cuidadores e, mais recentemente, entre trabalhadores de organizações que estão passando por transformações como a reestruturação produtiva. Nesta teorização é possível compreender que o trabalho tem função constitutiva no adoecimento e não, simplesmente, como fator desencadeante. Porém, embora a consideração sobre a natureza do trabalho, o enfoque ainda dicotomiza a dimensão externa e interna em que a natureza do trabalho se apresenta como fonte de tensão individualmente experimentada pelo trabalhador.

A recomendação da Portaria 1339/99 do Ministério do Trabalho do Brasil corrobora com esta tese, prevendo a “Síndrome de *Burnout*” como relacionada ao trabalho, incluindo a mesma no grupo II da classificação proposta e que corresponde à qualificação do trabalho como fator contributivo, porém, não necessário ao quadro clínico. (JACQUES, 2003, p. 103)

---

18 Dados do Ministério da Saúde, Brasil, 2001.

Ninguém quer adoecer. É sempre doloroso e prenuncia o que menos se deseja: a morte (RIBEIRO, 1999). Não é isso exatamente que temem os adoecidos por LER, embora o sofrimento físico e psíquico possa ocasionalmente, alimentar esse ódio indesejado. O que estes sujeitos temem na verdade, é a morte social, expressa pela incapacidade de trabalhar em uma sociedade que fez do trabalho um fetiche<sup>19</sup>.

Trabalhar é uma virtude, não trabalhar é uma humilhação. Porém, antes de envoltórios moral ou religiosos, trabalhar é uma necessidade concreta. Todas as pessoas, em algum momento de sua vida, precisam trabalhar para sustentar a si e seus outros. Estar destruído desta capacidade, ainda que involuntariamente, implica sanções e consequências. Este sentimento de dever é tão forte que os trabalhadores que estão incapacitados se sentem culpados, perdendo a autoestima, e ressentidos com as incriminações veladas, e mais ainda, com as explícitas (RIBEIRO, 1999).

A reestruturação produtiva existente no país, juntamente com as novas tecnologias e a precarização das relações de trabalho, intensificação do ritmo, diminuição dos postos de trabalho e exigência de polivalência dos que seguem trabalhando, agravou significativamente o quadro de doenças e riscos de acidentes. Os distúrbios osteomusculares DORT e lesão por esforços repetitivos – LER, além dos transtornos psíquicos, atualmente são consideradas as principais causas por afastamento no trabalho (SANTOS JÚNIOR; MENDES; ARAUJO, 2009).

---

19 Marx nos diz que, na sociedade capitalista, os objetos materiais possuem certas características que lhes são conferidas pelas relações sociais dominantes, mas que aparecem como se lhes pertencessem naturalmente. Essa síndrome, que impregna a produção capitalista, é por ele denominada fetichismo, e sua forma elementar é o fetichismo da MERCADORIA enquanto repositório ou portadora do VALOR. A analogia é com a religião, na qual as pessoas conferem a alguma entidade um poder imaginário. Mas a analogia é inexata, pois, como Marx sustenta, as propriedades conferidas a objetos materiais na economia capitalista são reais e não produto da imaginação. Só que não são propriedades naturais. São sociais. Constituem forças reais, não controladas pelos seres humanos e que, na verdade, exercem controle sobre eles; são as “formas de aparência” objetivas das relações econômicas que definem o capitalismo. Se essas formas são tomadas como naturais, isso se deve a que seu conteúdo ou essência social não é visível imediatamente e só pode ser revelado pela análise teórica.

Embora isso nem sempre seja bem compreendido, a doutrina do fetichismo de Marx e a sua teoria do valor acham-se indissolúvelmente ligadas. Ambas põem em evidência a forma peculiar assumida pelo trabalho na sociedade burguesa (GERAS, 2001, p. 149).

## **7. PSICODINÂMICA DO TRABALHO: FUNDAMENTOS TEÓRICOS E PRESSUPOSTOS CONCEITUAIS**

Discutir a importância da subjetividade hoje e o modo como apreendê-la nas organizações do trabalho a partir da Psicodinâmica do Trabalho, significa privilegiar uma determinada ótica, aquela que articula sofrimento e saúde no trabalho.

Quando o taylorismo propôs a Organização Científica do Trabalho (OCT), aparentemente buscou eliminar a subjetividade do trabalho por meio do controle dos corpos dos trabalhadores cindidos em suas mentes. Porém, se observarmos sua concepção de organização, ele reafirma a importância da subjetividade: a direção, para produzir e impor as diretrizes da empresa, suas estratégias e objetivos, necessitam pensar, planejar e avaliar (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Para Dejours e Abdoucheli (2009a) numa organização hierarquizada do tipo piramidal quanto mais se sobe na estrutura da empresa, mais possibilidades de expansão e imposição de desejos de quem ocupa os postos de chefia se abrem. Logo, quanto mais desce na hierarquia da empresa, menor vai ser a possibilidade de expressão de seus pensamentos e desejos na condução das atividades.

Partindo deste pressuposto, a subjetividade dos trabalhadores é vista com desconfiança, enquanto a dos dirigentes é valorizada. Não se trata de questionar se a subjetividade é fundamental ou não nos dias de hoje, uma vez que ela está sempre presente, mas cabe investigar qual o lugar que ocupa e que importância tem no contexto atual.

De acordo com Sennett a instabilidade criada pela nova forma de capital – denominada de capital “impaciente” – está corroendo o caráter das pessoas. Para Dejours a competição hoje, tem como principal característica a destruição do competidor. Falar em precarização do trabalho nos dias atuais, implica conviver em um mundo onde se perdeu uma série de garantias trabalhistas, direitos adquiridos, conquistas que protegiam o indivíduo socialmente e psiquicamente. (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 81)

Com o desemprego estrutural criado pela nova forma de acumulação, tanto os que têm emprego, como aqueles que o perderam, sofrem intensamente. A ameaça da demissão passa a rondar a cabeça daqueles que permanecem empregados e muitos gestores se utilizam dessa possibilidade como técnica de administração de pessoas, criando uma pressão insuportável. A chefia passa a fazer exigências absurdas e irrealizáveis, o os trabalhadores, acreditam que podem e tentam cumprir tais demandas. É quando, que os subordinados,

cinicamente são chamados de colaboradores, e ao se verem nesta situação, sofrem patogenicamente (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

A Psicodinâmica do Trabalho inaugura, quando Dejours através de trabalhos de campo e estudando situações concretas de trabalho, não observa pessoas descompensadas psiquicamente, e sim, o que ele denominou como estando em “um estranho silêncio”. Não encontrava ruídos da loucura, mas um estado de normalidade (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 82).

Se de um lado a normalidade pode refletir equilíbrio saudável entre as pessoas, por outro, pode 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 sofrimento e que se estenderá na vida fora do trabalho (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Para a compreensão das angústias vividas no contexto de trabalho, Dejours, inspirado na psicanálise, propõe uma escuta atenta a fala dos trabalhadores. Não só a fala individual, mas também a coletiva. Dejours tem uma posição muito clara sobre o coletivo no trabalho: “O essencial para a saúde mental individual, nas relações com o trabalho, é a ação sobre o funcionamento do coletivo. O coletivo não é apenas um grupo. O que define é a construção comum de regras e ofícios [...] é muito difícil construir um coletivo”. Em outra passagem o autor vai chamar de atividade deontica de construir acordos, normas e valores que se estabilizam sob a forma de regras (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 84).

Para a Psicodinâmica do Trabalho, se o sofrimento é de ordem singular, a sua solução é coletiva. É essencial que se crie um espaço público de discussão, de circulação da palavra coletiva. É na escuta do que é expresso que se cria possibilidades para o sofrimento emergir e sua solução ser pensada por todos. A construção deste espaço público pelo coletivo do trabalho passa pela aprendizagem da escuta e da fala. É um processo complexo, nutrido por conflitos, discussões, confrontos, deliberações e arbitragem entre os diversos participantes.

Para que ocorra, então, um comprometimento pessoal mais duradouro nesse processo, é fundamental que os trabalhadores vejam a possibilidade de retribuição para os seus esforços “[...] a forma específica da retribuição é o reconhecimento no sentido duplo do termo: reconhecimento no sentido de admitir essa contribuição da pessoa e reconhecimento no sentido de gratidão.” (DEJOURS, 1999, p. 29 *apud* PEREZ, 2012, p. 150).

Cabe lembrar que não se trata de qualquer reconhecimento, mas sim, do reconhecimento dos pares e da hierarquia. De acordo com Dejours e Mello Neto (2012)

muitas pessoas não chegam a aproveitar integralmente os benefícios advindos do seu trabalho, isso porque sua identidade não está bem assentada em seus fundamentos. Sendo assim, os desafios apresentados pelo real não é suficiente para que cessem de duvidar de si mesmos; necessitando que a contribuição de suas inteligências à qualidade de seu desempenho seja reconhecida.

Conforme discutimos no decorrer desta pesquisa, a consolidação e propagação do ideário neoliberal fomentou o surgimento de novas formas de organização, gestão e administração do trabalho, alicerçados no sacrifício da subjetividade em prol da rentabilidade e competitividade. Estas se utilizam da avaliação quantitativa e objetiva do trabalho, que funcionam como mecanismo de dominação e intimidação; e da individualização, que conduzem ao acirramento competitividade, incita condutas desleais e a destruição da solidariedade. Consequência disso, ao mesmo tempo em que se verifica o colossal aumento dos lucros e da produtividade, também se dá a degradação da subjetividade e do trabalho (DEJOURS, 2004).

Consideramos, portanto, o envolvimento entre subjetividade e trabalho, considerando a centralidade deste na formação da identidade dos sujeitos, nas relações de gênero e como construtor social, envolvendo tanto a dimensão biológica quando erógena do corpo. Trata-se de uma identidade em construção, dirigida a outro, porquanto, sempre trabalhamos para um terceiro, não somente para nós mesmos, em busca de confirmação e realização. Um trabalho reconhecido, propicia a transformação do próprio sujeito e viabiliza a realização no campo social. Portanto, quanto maior a rigidez da organização do trabalho, maiores as possibilidades de equilíbrio psíquico a atingimento da satisfação por meio do trabalho (DEJOURS, 1992; MERLO et al., 2003).

Partindo do pressuposto que toda a crise patológica é de ordem identitária, legitimase, que a identidade é essencial para a saúde mental. Sendo assim, pressupomos que pelo trabalho temos uma chance outra de restituir nosso equilíbrio psíquico, bem como, nossa saúde mental. O trabalho é visto como potente desvelador da subjetividade, caso seja prestigiado, por outro lado se encontrando a serviço da destruição daquela, quando desvalorizado, destituído de sentido e repetitivo. (MATTOS, 2016, p. 17)

Trabalhar transforma a subjetividade, quer acrescentando ou enaltecendo, quer diminuindo ou mortificando (DEJOURS, 2004). Ademais, compreende-se que não há neutralidade no trabalho, sempre haverá uma produção, seja no âmbito da saúde ou da doença (DEJOURS; MELLO NETO, 2012).

Sobre as estratégias coletivas de defesa, faz-se necessário explicitar que estas emergem quando vários sujeitos, ao experimentar o sofrimento, unem esforços na construção de uma defesa comum, operando como regras, através de um consenso, somente se sustentado por este (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2009b).

Se por um lado, estas estratégias conferem ao sujeito a garantia de uma estabilidade psíquica, que o mantém trabalhando, adaptado as pressões e evitando a loucura, fato que não seria possível apenas com mecanismos individuais. De outro, há uma estabilização na sua relação subjetiva com a organização do trabalho, que nutre uma recusa a mudança. A estratégia defensiva torna-se tão importante aos trabalhadores, que se corre o risco da alienação (DEJOURS, 2007).

Dejours e Abdoucheli (2009b) alertam para a questão da alienação, nitidamente enfatizada quando a estratégia defensiva torna-se um objetivo. O sofrimento, então, passa a ser vivido como resultado do enfraquecimento das defesas, ao invés de ser visto como consequência do trabalho.

Merlo e Mendes (2009) destacam uma característica importante da Psicodinâmica do Trabalho que repousa nos coletivos de trabalho, em oposição aos interesses individuais:

após diagnosticar o sofrimento psíquico em situações de trabalho, ele não busca atos terapêuticos individuais, mas intervenções voltadas para a análise da organização do trabalho à qual os indivíduos estejam submetidos. Especialmente para as estratégias construídas coletivamente para dar conta do trabalho prescrito, evitando o sofrimento e buscando o prazer (MERLO; MENDES, 2009, p. 143).

É notório, a existência de um enfraquecimento desses coletivos, devido às novas configurações da organização do trabalho, fomentadas pelas políticas neoliberais e instauração do toyotismo, os quais provocaram também a expansão do trabalho dito imaterial, havendo uma valorização das características intelectuais e criativas do trabalhador, à nível individual.

No que tange às características ora mencionadas, Dejours e Abdoucheli (2009b) explicitam haver um tipo específico de inteligência, que diz respeito à invenção, criatividade, imaginação dentre outros. Trata-se de uma inteligência do corpo denominada de ‘inteligência austuciosa’. Esta “inteligência do corpo se forma no e pelo trabalho; ela é inata, mas adquirida no exercício da atividade” (DEJOURS, 2004, p. 29). A inteligência austuciosa, resultante do sofrimento, conforme Dejours e Abdouchelli (2009b), funciona não apenas como atenuante daquele, mas na medida em que é bem-sucedida em seu exercício, leva ao prazer.

## 8. A METODOLOGIA EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Esta pesquisa apresenta uma abordagem qualitativa que compreende as relações e atividades humanas vivenciadas no cotidiano do trabalho. No que tange aos procedimentos metodológicos realizamos uma pesquisa de cunho qualitativo, a fim de propiciar uma melhor compreensão das situações de trabalho que ocasionam sofrimento psíquico ou problemas de saúde dos trabalhadores, sejam eles de ordem física ou psíquica.

Utilizamos como pressupostos metodológicos a Psicodinâmica do Trabalho (PdT) que será descrita neste capítulo. Os sujeitos participantes da pesquisa são trabalhadores de uma determinada empresa do setor metal mecânico situada no município de Erechim-RS. Buscamos aqui, estudar a dinâmica prazer-sofrimento nesta categoria profissional, identificando as fontes de prazer e de sofrimento, compreendendo o sentido do trabalho para estes, bem como, as diferenças de percepção no que diz respeito a prazer-sofrimento em trabalhadores que foram demitidos e estão a mais de um ano com direitos rescisórios atrasados.

Compreendendo a impossibilidade de quantificar fontes de prazer e sofrimento, levando em conta seu caráter subjetivo, entendemos a coerência de utilizar a pesquisa qualitativa, como ferramenta de trabalho, pois a pesquisa qualitativa preocupa-se com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais. Para Minayo (2002), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Compreendemos que o método escolhido, encontra-se intimamente relacionado ao objeto de estudo, pois como afirma Cruz (2009, p. 27 *apud* MATTOS, 2016, p. 44) a pesquisa qualitativa consente estudar a complexidade e efetuar o aprofundamento dos motivos pelo qual determinado fenômeno acontece. Seu ponto de partida são as narrativas, “sua matéria prima é a palavra, [...] a qual para processamento deve ser transformada em texto”.

De acordo com a proposta, ressaltamos, ao que diz respeito à Psicodinâmica do Trabalho, que o material a ser analisado é a fala ou o “comentário verbal” (LANCMAN; SZNELWAR, 2011). Nosso interesse, não diz respeito à objetividade dos fatos, mas, a versão dos trabalhadores sobre estes, do que é construído coletivamente, sejam eles consensuais ou até mesmo, objetos de discussões contraditórios entre este grupo de trabalhadores.

Destacamos, que a psicodinâmica não realiza modificações ou recomendações sobre o local de trabalho após o levantamento de dados, mas objetiva que os trabalhadores intervenham, situação descrita por Dejours (2004) como modelo de pesquisa-ação, onde a reflexão ocasionada pelo coletivo de trabalhadores provoca mudanças. Sugere-se a construção coletiva, obrigatoriamente validada pelos mesmos.

A pesquisa inicial foi realizada a partir de levantamento bibliográfico sobre o tema - objeto deste estudo. Observamos que inúmeros estudos sobre as transformações no mundo do trabalho no setor metal mecânico foram realizados, porém, era necessário buscar um diferencial teórico focalizado para esta pesquisa. Para esse fim, buscamos artigos e livros que versassem sobre o tema, e encontramos poucos estudos voltados a realidade de trabalhadores da área metal mecânica em processo de demissão. Em seguida, realizamos a pesquisa de campo com as devidas adaptações a PdT.

O presente trabalho propõe-se investigar prazer e sofrimento no trabalho, para trabalhadores, de uma determinada empresa do ramo da indústria metal mecânica, após um episódio de demissões em massa. Cabe ressaltar, que a ideia inicial desta pesquisa era analisar as fontes de prazer e sofrimento de trabalhadores que foram demitidos em massa, e após trâmites entre um coletivo de trabalhadores e o sindicato dos metalúrgicos com a justiça do trabalho, foram readmitidos pela empresa. Porém, em um período de dois meses, estes trabalhadores (que foram readmitidos) foram demitidos para sempre, sem receber os direitos rescisórios. Após a demissão destes trabalhadores que foram readmitidos, outros trabalhadores foram demitidos através de acordos com a empresa. No total, foram demitidos 130 trabalhadores dos readmitidos e 260 trabalhadores através de acordos. Esta realidade acarretou algumas modificações nesta pesquisa. Se antes, nosso intuito era compreender prazer e sofrimento de trabalhadores readmitidos após o episódio de demissão, agora, buscamos compreender as fontes de prazer e sofrimento para trabalhadores demitidos, que não obtiveram o pagamento dos seus direitos rescisórios, tendo os mesmos parcelados e atualmente em atraso.

Inicialmente nos propomos a realizar a pesquisa partindo de um grupo de trabalhadores do setor metal mecânico, porém, inúmeros fatores contribuíram para que esta metodologia necessitasse de adaptação. Esse processo será descrito no capítulo 8.2, intitulado pré-pesquisa, constituindo-se por um contato formal com os trabalhadores participantes desta pesquisa, bem como, o que precedeu as entrevistas.

A pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho compreende: a pré-pesquisa, a pesquisa propriamente dita, o tratamento do material produzido e a validação (DEJOURS, 2004).

Conforme Merlo e Mendes (2009), a utilização da PdT enquanto método, não se restringe à reprodução de passos técnicos, a fim de coletar dados, mas potencializar seus pressupostos, visando a compreensão dos efeitos da escuta do sofrimento nos processos de subjetivação, bem como, na saúde mental dos trabalhadores.

Para fins didáticos, as etapas da metodologia *strictu sensu* serão descritas e correlacionadas a adaptações.

## 8.1. DA DEMANDA

Em Psicopatologia do trabalho, a análise da demanda é um momento muito importante, pois condiciona de fato a “exequibilidade” da pesquisa. Uma das questões enfatizadas por Dejours (2004), ao iniciar uma pesquisa em PdT, é que deve existir uma demanda, sendo que esta, obrigatoriamente, deve partir do grupo de trabalhadores, do contrário, não seria possível acolhê-la.

Considerando o fato que de na realidade brasileira é raro esta demanda partir dos trabalhadores (MERLO; BARBARINI, 2002), não existe um impedimento para a realização da mesma. Para Santos (2013 *apud* MATTOS, 2016, p. 46) pesquisas com aporte metodológico da PdT não devem ter como prática aguardar o surgimento da demanda pelos trabalhadores, mas produzir a demanda e proceder a intervenção em saúde mental.

Conforme Lancman e Sznelwar (2011) é imprescindível que a demanda seja formulada pelos trabalhadores. Entretanto, cabe ressaltar, que este dado diz respeito à realidade francesa. No Brasil, temos nossas particularidades e questões culturais que acabam implicando diferenciações. Os estudos em psicodinâmica do trabalho produzidos em nosso País apontam para a necessidade de se produzir uma demanda, como é o caso deste trabalho, visto a necessidade de intervenções no campo da saúde mental. Acreditamos que mesmo sendo uma demanda produzida, ainda é uma demanda dos trabalhadores.

Para que a demanda seja aceita e passível de ser corretamente trabalhada, é preciso reunir condições que se conjuguem para desembocar na formação de um coletivo *ad hoc*, coletivo constituído para as necessidades da pesquisa, que por sua composição, exerce importante influência sobre a situação e até mesmo sobre relações sociais da empresa (LANCMAN; SZNELWAR, 2011).

Esta pesquisa, por sua vez, nasce a partir um contato de 5 anos com estudos acadêmicos na área do setor metal mecânico, produzindo muitas inquietações. Estas, por sua vez, caracterizadas por uma nova configuração das organizações do mundo do trabalho, marcada pelo individualismo nas relações de trabalho, competitividade e enfraquecimento coletivo e social.

Como já mencionado anteriormente,

a forma como tempo e trabalho se relacionam é diretamente ligada a um tipo de regime de dominação e regramento da vida social. A relação entre regramento social do tempo e o controle e a disciplina no trabalho pode ser abordada a partir de dois ângulos: a) a importância do regramento do tempo através da autodisciplina como elemento de socialização de uma determinada relação espaço-temporal, de organização da vida comum, como é o caso da abordagem de Norbert Elias, e b) a organização do tempo como instrumento de dominação imposto pela “disciplina salarial” (THOMPSON, 2000; ZARIFIAN, 2002a), inaugurada com o emprego da mão-de-obra assalariada, que permitiu a passagem do trabalho por tarefa ao trabalho-horário (THOMPSON, 2000). Segundo essa última perspectiva, na modernidade, a autodisciplina e a disciplina do tempo industrial se reforçariam mutuamente, ao ponto de transformar o tempo do trabalho em “sustentáculo de toda a atividade social” (ZARIFIAN, 2002a, p.7) (ALVES, 2008, p. 56-57).

Com o advento da industrialização, consolidou-se uma associação forte entre disciplinamento do tempo e mapeamento do espaço, em que o exercício do controle dependia da padronização do tempo e do controle sobre cada indivíduo em sua posição específica, seja dentro da fábrica, da escola, da família ou do hospital (FOUCAULT, 1993; 2000 *apud* ALVES, 2008, p. 58).

Tendo em vista estas novas configurações do mundo trabalho e o impacto que essas modificações causam na vida dos trabalhadores, buscamos investigar de que forma o episódio das demissões em massa e o não pagamento sobre os direitos rescisórios, estão afetando a saúde mental dos trabalhadores.

Definida a demanda, buscou-se compreender as vivências de prazer e sofrimento oriundas do descaso com os trabalhadores, descrevendo o significado de trabalho para estes, verificando diferenças na percepção prazer-sofrimento para trabalhadores após o episódio das demissões e suas implicações. Acreditamos na relevância da temática, por considerar o trabalho como decisivo e constitutivo para a saúde mental do trabalhador, e em contrapartida, motivo para seu desequilíbrio psíquico.

Partiu-se então, a partir disso, para a definição dos participantes da pesquisa, sejam eles trabalhadores e pesquisadores.

### 8.1.1. Da definição do grupo de pesquisadores

A metodologia em Psicodinâmica do Trabalho sugere que a pesquisa em si, seja submetida a um determinado grupo de pesquisadores, porém, não é necessário que estes estejam presentes no local. O material da observação coletado na entrevista e redigido por um dos pesquisadores, posteriormente é apresentado aos demais, para que ocorra uma discussão. Os encontros costumavam acontecer de 15 em 15 dias na sede do LdT. Sendo assim, Lancman e Sznelwar (2011, p. 121) afirma que “o material em psicopatologia do trabalho, é assim uma observação comentada”.

## 8.2. PRÉ-PESQUISA

Definida a demanda e a formação do grupo de pesquisadores, iniciou-se a pesquisa em si. Esta preparação se faz necessária, considerando a importância de conhecer a organização do trabalho onde a pesquisa será realizada, seja através de documentos técnicos, econômicos e/ou científicos, da observação do local de trabalho e sujeitos da pesquisa.

Cabe ressaltar, que esta pesquisa não busca conclusões objetivas entre trabalhadores e seu trabalho, e sim, compreender o que estes trabalhadores participantes estão falando, bem como: “[...] uma representação em imagens das condições ambientais do sofrimento.” (LANCMAN; SZNELWAR, 2011, p. 106).

Ao comentar a condição caótica do mundo contemporâneo, em que todos os sujeitos são protagonistas e vítimas, Vilela (2001) aborda uma difícil tarefa: como dar visibilidade à voz daqueles que não possuem outra escrita se não a da sua história concreta; como dar sentido, criar significações, dar nome àquilo que é inominável? Uma dor completa do sujeito em sofrimento. Faz-se necessário pensar os acontecimentos concebendo a narrativa histórica como um contínuo regresso do Outro, personificando uma ética do testemunho, em que:

[...] o ato de testemunhar – enquanto exorcismo da dor (o homem memória) ou enquanto ferida ética infinita (dar testemunho do acontecimento, a sustentação da memória das vítimas como ética) – afirma não só a transgressão dos significados legitimados pelos diferentes regimes de poder, como a resistência desde dentro do acontecimento. E assim, criam-se lugares de sentido que são o resgate de uma dignidade impedida de solução desde dentro, a partir da voz que sofreu na materialidade do existir. (VILELA, 2001, p. 251).

A autora parte do pressuposto de que a memória se constitui como um texto de acontecimentos que podem ressignificar e criar um espaço de compreensão. Partindo dos objetivos explicitados, delimitamos os sujeitos participantes da pesquisa, bem como, identificamos as mudanças ocorridas desde o processo de reestruturação do mundo do trabalho. Inicialmente, foi entrevistado o presidente do Sindicato dos metalúrgicos, por estar engajado com os trabalhadores na justiça com o episódio das demissões. Após esta conversa, o mesmo autorizou que a pesquisadora estivesse presente em uma reunião com os trabalhadores, e neste dia, ganhei espaço para convidá-los a participar da pesquisa. Dos trabalhadores que manifestaram interesse, foram realizadas 7 entrevistas semiestruturadas.

### 8.3. A PESQUISA PROPRIAMENTE DITA

A pesquisa propriamente dita diz respeito ao levantamento de informações junto ao campo de pesquisa. De acordo com metodologia da PdT *strictu sensu* este momento está relacionado a encontros ou reuniões com os sujeitos da pesquisa em local pré-estabelecido (LANCMAN; SZNELWAR, 2011).

Nesta etapa, o interesse consiste nas explicações verbais dos participantes sobre o trabalho. Para realizar uma pesquisa sobre saúde e trabalho, utiliza-se instrumentos e técnicas baseadas na PdT em que o foco está na fala do trabalhador, em seu discurso, e como isso está articulado coletivamente (BAIERLE; MERLO, 2008). Desta forma, o uso de entrevistas também pode ser considerado uma maneira proveitosa e interessante para aprofundar questões referentes a sofrimento e trabalho.

A pesquisa deve ser operacionalizada em um local identificado com o trabalho, dentro da própria instituição. Na maioria das vezes, como é o caso desta pesquisa (tratando-se de trabalhadores demitidos) os encontros aconteceram em lugares escolhidos por estes. A seguir, os pesquisadores apresentam-se para o grupo, esclarecendo sobre a sua área de atuação, visando objetivar enquanto pesquisador: “[...] a procura de um possível elo entre trabalho e sofrimento.” (LANCMAN; SZNELWAR, 2011, p. 107).

Deve-se abordar que o tema de pesquisa fala sobre as relações entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico, com ressalva, de que o foco de interesse da PdT é o acesso

aos comentários verbais dos trabalhadores, e com o desenrolar da pesquisa, passa a ser o conteúdo que é formulado pelo grupo.

Ao pesquisador, cabe a sensibilidade e a capacidade de trabalhar aspectos psíquicos revelados na pesquisa. Considerando que o aparecimento de problemas são individuais é preciso clareza do pesquisador quanto ao objetivo da pesquisa: a postura do grupo/do coletivo.

### **8.3.1. Análise do material da pesquisa**

A parte mais difícil do trabalho, segundo Lancman e Sznelwar (2011) é a definição do que é material da pesquisa. Este material resulta de informações obtidas nos grupos, do que foi dito pelos trabalhadores, de sua formulação subjetiva.

O interesse encontra-se na dimensão do comentário: “[...] comentário que inclui concepções subjetivas, hipóteses sobre o porquê e o como da relação vivenciada no trabalho, as interpretações, até mesmo as observações de caráter anedótico, entre outras diferenças de formulações” (LANCMAN; SZNELWAR, 2011, p. 137). Desta forma, o trabalhador fornece a maneira de como o coletivo pensa a sua relação com o trabalho, visto que o comentário, de alguma maneira, formula a atividade de pensar destes trabalhadores sobre sua situação. É importante observar o que tem realmente de valor no comentário, sobretudo, os comentários objetos de uma discussão e de posições contraditórias no coletivo.

Observa-se, contudo, um óbice. O desaparecimento do comentário na discussão pode estar remetido a um dado fundamental que estrutura qualquer pesquisa: a relação sofrimento/defesa.

No presente estudo, o material da pesquisa constituiu-se do relato das entrevistas, que na análise são apresentados como os comentários verbais dos sujeitos entrevistados. Nosso desejo foi focalizar na fala dos trabalhadores, os aspectos mais relevantes e usuais presentes no seu dia a dia, considerando a realidade do trabalho na fábrica em dois períodos: a) na fase que antecede as demissões, e b) no período posterior as demissões. Buscou-se, além disso, articular os achados dos comentários verbais, com as observações empreendidas pela pesquisadora na fase da pré-pesquisa.

Tal formulação deu-se, através do movimento de adaptação metodológica proposta por integrantes do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) (BOTTEGA, 2009, 2015; MATTOS, 2016; PEREZ, 2012).

A escolha pelas entrevistas, se deu, considerando como afirma Minayo (2002) um procedimento mais usual do trabalho de campo. Através dela, o pesquisador busca informações contidas na fala dos atores sociais. Ela não significa uma conversa despretensiosa e neutra, uma vez que se insere como meio de coleta dos fatos relatados pelos atores, enquanto sujeitos-objetos da pesquisa que vivenciam uma determinada realidade que está sendo focalizada, e as suas formas de realização podem ser individual e/ou coletiva.

O entendimento da complexidade, operada no trabalho não é evidente, podendo ir além do que pode ser contado, medido e observado. A escuta da qual falamos em Psicodinâmica do Trabalho deve ser realizada num processo de reflexão, junto ao coletivo de trabalhadores (LANCMAN; SZNELWAR, 2011).

### **8.3.2. Participantes da pesquisa**

Esta pesquisa constituiu-se a partir de entrevistas semiestruturadas com sete trabalhadores de uma determinada empresa do setor metal mecânico situado na cidade de Erechim-RS, como já mencionado no item 7 em processo de demissão e com pagamentos rescisórios parcelados e atrasados. Dentre os participantes, seis trabalhadores estão entre os demitidos e 1 um encontra-se reintegrado à empresa.

A seleção da amostragem ocorreu inicialmente por meio do contato com o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos, que permitiu a presença da pesquisadora em uma das reuniões com os trabalhadores para falar da pesquisa e convidá-los a participar. Os contatos ocorreram em sua maioria via *whatsapp* ou telefonema. Foi efetuado contato direto com 12 trabalhadores, sendo que 7 trabalhadores concordaram em participar da pesquisa

Como procedimento prévio para a realização da pesquisa, esta foi encaminhada e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (CEP-UFRGS). Antes do início da entrevista propriamente dita, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE A) foi apresentado aos entrevistados, a fim de formalizarem a sua adesão à pesquisa e assinarem o termo. Nesta etapa, várias questões são esclarecidas: o objetivo e funcionamento da pesquisa, a concordância da gravação das entrevistas, a garantia

de sigilo no que tange à identificação pessoal e da instituição, além do esclarecimento sobre a utilização dos dados com finalidade científica, bem como a interrupção da participação a qualquer momento.

Em relação ao gênero dos participantes, a amostra caracterizou-se por sete pessoas do sexo masculino. A idade dos participantes variou entre 30 e 57 anos. Quanto à formação profissional, um trabalhador possui ensino superior (curso de Administração), quatro trabalhadores possuem ensino médio completo, sendo que um deles está terminando o curso de técnico em mecânica, um trabalhador possui ensino médio incompleto e um trabalhador possui ensino fundamental completo.

No que diz respeito ao tempo de trabalho nesta empresa, a variação foi de 2 a 33 anos, divididos da seguinte forma: de 0 a 10 anos (quatro trabalhadores), de 10 anos e um mês a 20 anos (um trabalhador); acima de 30 anos e um mês (dois trabalhadores). A carga horária de trabalho dos sete entrevistados era de 44 horas semanais, tendo uma hora de intervalo para o almoço. Dos sete entrevistados, apenas três trabalhadores permaneceram na mesma função dentro da empresa, os outros quatro variaram de 2 a 4 cargos.

O detalhamento das informações referentes aos entrevistados, encontra-se no Quadro 1, apresentado no intuito de ilustrar a caracterização do perfil dos participantes desta pesquisa. A fim de preservar sua identidade, os nomes foram substituídos por números, estes intimamente ligados à natureza da instituição estudada.

**Quadro 1 – Dados Sócio-Demográficos dos Trabalhadores Entrevistados**

SUJEITO	GÊNERO	IDADE	ESCOLARIDADE	CARGOS DENTRO DA EMPRESA	ESPECIFICAÇÃO DOS CARGOS
1	M	36	Ensino Fundamental incompleto	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operador de jato</li> </ul>
2	M	30	Técnico em Mecânica incompleto	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mecânico soldador</li> <li>Caldeireiro montador</li> </ul>
3	M	36	Ensino Médio	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Caldeireiro auxiliar</li> </ul>
4	M	49	Ensino Superior	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervisor de fabricação Mecânica</li> <li>Coordenador industrial</li> <li>Orçamentista</li> </ul>

					Sênior • Gestor de projetos
5	M	47	Ensino Médio	3	• Ajudante de produção • Caldeireiro auxiliar • Caldeireiro montador
6	M	42	Ensino Médio	1	• Caldeireiro montador
7	M	57	Ensino Médio Incompleto	4	• Obras • Serralheiro • Inspetor de controle de qualidade • Caldeireiro montador 3

Fonte: Elaborado pela autora com base nas entrevistas realizadas em 2016/2017.

### 8.3.3. Observação clínica

A observação clínica é para a Psicodinâmica do Trabalho, um material fundamental para a elaboração e discussão no campo da psicopatologia (LANCMAN; SZNELWAR, 2011, p. 142). Nesta etapa, o pesquisador descreve as informações coletadas durante o desenrolar da pesquisa, bem como, os movimentos que aconteceram entre o grupo de trabalhadores e o pesquisador. Mais do que restituir os comentários dos trabalhadores sobre o sofrimento, busca-se articular ao seu comentário subjetivo.

Lancman e Sznelwar (2011) aponta para a importância de colocar por escrito o que foi detectado pelos pesquisadores durante o próprio desenrolar da pesquisa, bem como, a possibilidade de recorrer às anotações realizadas durante a sessão e as fitas gravadas durante a sessão. “[...] Este relatório “vivo”, comentado, subjetivo é de uma natureza bem diferente de um relatório que tem por meta a objetividade” (LANCMAN; SZNELWAR, 2011, p. 143).

Para tanto, a pesquisadora também fez uso de um diário de campo, que segundo Brazão (2011), é um instrumento utilizado pelo investigador etnógrafo para registro do seu trabalho de campo e desde o início do século passado veio a assumir um estatuto de instrumento de pesquisa, uma técnica com diferentes especificidades ao serviço dos

investigadores. O diário pode também ser usado como método de coleta de dados, de descrição dos processos e estratégias da própria pesquisa e análise das implicações subjetivas do pesquisador; método de intervenção, ou de investigação-ação.

O principal objetivo da observação é demonstrar o encadeamento e as interações entre os atores da pesquisa (pesquisadores e trabalhadores). Assim, a observação clínica dedica-se sobre instrumentos subjetivos da observação. Ela também pode ser submetida à discussão entre pesquisadores que não participaram ativamente da investigação [...] o sofrimento, o prazer, a experiência, o afeto e a dimensão subjetiva, de maneira geral, só podem ser apreendidos pela subjetividade de um destinatário do discurso (LANCMAN; SZNELWAR, 2011, p. 123). No caso desta pesquisa, a escuta esteve voltada aos comentários emitidos pelos trabalhadores em relação ao seu trabalho, articulados às impressões da pesquisadora. Cabe ressaltar, que parte dessas impressões foram registradas no diário de campo. Posteriormente, discutidas com outros pesquisadores no grupo do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho. As entrevistas desta pesquisa foram realizadas exclusivamente por uma pesquisadora, por ocorrer em cidade diferente da sede do LPdT, sendo os relatos posteriormente apresentados ao grupo.

#### **8.3.4. O método da interpretação**

Reforçamos para a questão de que fontes de prazer e sofrimento são de ordem subjetiva, não sendo possível objetivá-las. De um lado temos a subjetividade dos trabalhadores e de outro, a subjetividade do pesquisador. Por isso, a importância do pesquisador se colocar como um interlocutor e não como uma especialista, esta posição torna possível a abertura do “discurso” sobre prazer e sofrimento, um discurso passível de escuta de interpretação (LANCMAN; SZNELWAR, 2011, p. 146).

#### **8.3.5. Validação e refutação**

De acordo com Lancman e Sznelwar (2011, p. 147-148) a validação acontece em dois momentos: a) durante a pesquisa, através de elaborações, interpretações, hipóteses,

comentários que são adiantados durante as discussões, sendo que estes podem ser validados, rejeitados ou mesmo reelaborados e, b) ocorre quando trabalhadores se reúnem para tratar o que já vem sendo discutido; oportunidade para realizar um resumo dos resultados, observações e interpretações referentes a sofrimento e organização do trabalho.

Uma nova discussão pode acontecer após o encaminhamento das considerações, viabilizando uma avaliação sobre as reações dos trabalhadores e a redefinição de novos rumos, podendo auxiliar no trabalho final.

Nesta pesquisa a validação ocorreu ao longo das entrevistas, através da interpretação de determinadas falas que fizeram sentido aos trabalhadores. Além disso, no momento em que alguns trabalhadores mencionaram a importância de se ter um espaço de escuta para falar sobre o trabalho.

## 9. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo apresentamos a descrição dos resultados, bem como, o processo de análise e organização dos resultados. Em seguida, abordamos a análise e discussão das informações produzidas a partir das entrevistas que geraram os comentários verbais emitidos pelos trabalhadores participantes.

Desta forma, este capítulo fala da pesquisa propriamente dita, em que o material analisado é proveniente da pesquisa de campo, ou seja, das entrevistas. Cabe ressaltar, que os comentários verbais foram articulados com as teorias, possibilitando fundamentar teoricamente esta investigação.

### 9.1. DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

Neste tópico, desenvolveremos a descrição dos resultados obtidos a partir da pesquisa de campo – propriamente dita – de acordo com a metodologia da Psicodinâmica do Trabalho.

O material de análise desta pesquisa são as entrevistas individuais semiestruturadas realizadas com os trabalhadores demitidos. Este, por sua vez, passou por diversas fases com o intuito de facilitar a análise e interpretação dos resultados:

- Organização do material: refere-se ao processo de transcrição da gravação das entrevistas e da leitura do material transcrito na íntegra.
- Classificação do material: esta etapa consiste da releitura dos objetivos propostos para esta pesquisa, bem como, a sua fundamentação teórica.
- Descrição do material: diz respeito à descrição das falas dos trabalhadores, exatamente como abordadas pelos entrevistados. Este recorte dos comentários de acordo com Lancman e Sznelwar (2011) são os comentários verbais e abordaremos de acordo com sua relevância em relação à temática, não considerando sua ordem temporal.
- Análise e discussão do material: o principal objetivo, nesta etapa, é estabelecer conexões entre os comentários verbais considerando a relevância da teoria.

Aqui, o leitor encontra o trabalho elaborado a partir da fala dos trabalhadores, que foram resultantes das discussões realizadas durante a pesquisa. De acordo com Lancman e Sznelwar (2011, p. 80) “é impossível que a intervenção dos pesquisadores em coletivo afete a estrutura de todo espaço de discussão comum em situação real do trabalho”. Sendo assim, pesquisadores e trabalhadores também saem diferentes depois dos encontros.

Esta pesquisa específica obteve resultados que foram frutos de encontros de um momento da vida. Logo, não tomo como verdade, mas vejo a forma como foi feita, no momento de sua realização e com as pessoas que compartilharam minhas inquietações de pesquisa e, a partir disso, dispuseram-se a dialogar sobre um assunto que é forte, que é verdadeiro e que toca a todos em algum momento da vida: o trabalho.

Sobre a escrita de um relatório e as interpretações feitas, Lancman e Sznelwar (2011, p. 91) lembra: “O pronunciado pode tomar a forma de texto. Mas o texto, por sua vez, ganha uma vida própria, que transcendo o seu autor e produz resultados que escapam, às vezes, à intenção inicial.” Eis então a construção de um momento de vida.

Ressalta-se a preocupação ética da pesquisadora na construção deste material. Todos os temas que serão apresentados aqui foram validados pelos trabalhadores no momento da entrevista. A escolha por este modo de formatação se justifica pelos objetivos da pesquisa apresentados no quadro abaixo:

**Quadro 2 – Relação dos Objetivos da Pesquisa com os Comentários Verbais/ Apontamentos dos Trabalhadores**

OBJETIVO GERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	EIXOS TEMÁTICOS
Como se dá a dinâmica prazer e sofrimento em trabalhadores do setor metal mecânico após o episódio de demissão em massa.	Conhecer a realidade dos trabalhadores frente ao trabalho; Identificar as fontes de prazer e sofrimento oriundas do trabalho; Descrever o significado do trabalho para estes trabalhadores;	<b>O TRABALHADOR DA ÁREA METAL MECÂNICA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– A escolha</li> <li>– Centralidade no Trabalho</li> <li>– “[...] Dignidade, maturidade e o pão de cada dia.”</li> <li>– Identidade.</li> </ul>
	Identificar diferenças significativas na percepção prazer-sofrimento no trabalho no período que antecede e posterior às demissões; Investigar a existência de doenças mentais/lesões decorrente dos processos de trabalho.	<b>SOFRIMENTO E PRAZER</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– [...] Tinha horário para entrar na empresa, e nunca para sair.</li> <li>– Distorção comunicacional</li> <li>- “[...] Sempre alerta”</li> <li>– Relação com os colegas</li> <li>– Adoecimento.</li> </ul>

Para melhor expor o que foi trazido pelos trabalhadores nas entrevistas realizadas para esta pesquisa, optou-se por dividir as falas em dois grandes grupos. O primeiro aponta sobre a realidade do trabalhador da área metal mecânica, sujeitos da pesquisa. O segundo fala de prazer e sofrimento desses trabalhadores para dar conta da saúde frente a realidade que estão inseridos.

## 9.2. O TRABALHADOR DA ÁREA METAL MECÂNICA

Iniciamos esta discussão consentindo a afirmativa de Christophe Dejours quando se refere ao trabalhador em processo de desemprego, sujeitos da nossa pesquisa:

[...] quem perdeu o emprego, quem não consegue empregar-se (desempregado primário) ou reempregar-se (desempregado crônico) e passa pelo processo de dessocialização progressivo, sofre. Compreendemos que este processo leva à saúde mental ou física, por atingir diretamente os alicerces da identidade (DEJOURS, 2007, p. 19).

Estudos realizados sobre o período de 2004 – 2014 mostra que o Brasil apresentou uma realidade favorável em termos de geração de ocupações e empregos, aumento de rendimento e salários, redução da informalidade e ampliação da proteção social. As políticas de transferência de renda e a inclusão produtiva, investiram para que a população pobre tivesse apoio público na construção de uma trajetória de inclusão econômica via emprego ou empreendedorismo. Frente a esta realidade, em um país com 85% da população economicamente ativa, pode-se encontrar os seguintes resultados: a) taxa de desemprego superada (1990 – 2000); b) taxa média anual de desemprego aberto metropolitano, medida pela Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE, caiu de 12,3% em 2003 para 4,8% em 2014; c) redução do desemprego; redução de desemprego oculto pelo trabalho precário “bicos”; d) movimento muito amplo de criação de postos de trabalho e de inserção ocupacional; e) diminuição dos jovens até 18 anos no mercado de trabalho, sugerindo investimento em educação; f) ao mesmo tempo em que, segundo a PNAD/IBGE (2013), supera a marca de 103 milhões de pessoas – nas regiões metropolitanas o emprego industrial perde participação relativa, no comércio fica relativamente estável e cresce a ocupação no

setor de serviços; g) cresce assalariamento com carteira de trabalho e salário-mínimo (LÚCIO, 2015).

A trajetória de 2014, e no primeiro semestre de 2015 muda radicalmente. Indicadores apontam para uma redução significativa da redução de empregos no ano de 2014. O primeiro semestre de 2015 apresenta contornos mais definidos, indicando um processo de desestruturação do mercado de trabalho, em ritmo e intensidade que se pode qualificar de graves. A taxa de desemprego aberto (PME-IBGE) atingiu 7,5% em julho, 2,6 pontos percentuais acima do que foi apurado no mesmo mês do ano anterior. Isso representou um aumento de 56% no volume de demissões, a maior elevação da atual série da pesquisa, iniciada em 2002, o que é um indicador da intensidade da piora que tem havido no mercado de trabalho (LÚCIO, 2015).

O desemprego no Brasil no primeiro trimestre de 2017 é de 13,7% e atinge 14,2 milhões de trabalhadores, segundo dados do IBGE. O ano de 2017 está sendo marcado por muitas inseguranças referentes às questões trabalhistas. Esta pesquisa fala de demissão em massa, do qual, muitos trabalhadores ainda encontram-se desempregados. Esta realidade não diz respeito somente à realidade do local em que esta pesquisa foi realizada, mas, da realidade do país, como acima mencionado.

Um aspecto importante abordado por Dejours (2007) é sobre a percepção da sociedade de que todas as vítimas de desemprego, da pobreza e da exclusão social são vítimas de uma injustiça. Muitos cidadãos separam o sofrimento da injustiça, e isto é preocupante, já que para os que nela incorrem o sofrimento não passa de adversidades, e esta não reclama necessariamente de reação política.

Uma postura de resignação é adotada pelos sujeitos que dissociam sua percepção de sentimento alheio do sentimento de indignação causado pelo reconhecimento de uma injustiça. Esta Resignação é “um fenômeno”: a crise do emprego, considerada uma fatalidade comparável a uma epidemia, à peste, a cólera e a AIDS. Partindo deste pressuposto, não haveria injustiça, apenas um fenômeno sistêmico e econômico, sobre o qual não há como exercer alguma influência. Contudo, mesmo no caso de uma epidemia como a AIDS, verifica-se que mobilizações coletivas são possíveis, e que não é obrigado a aceitar o fato ou aderir à tese de “causalidade do destino”, a qual seria considerada consequência de uma paralisia das capacidades analíticas. (FLYNN, 1985 *apud* DEJOURS, 2007).

Pensar que desemprego e exclusão resultam de uma injustiça, em contrapartida, pensar que são frutos de uma crise pela qual ninguém é responsável, não depende de uma

percepção, e sim, de um sentimento ou de uma intuição, diferente do caso do sofrimento (DEJOURS, 2007).

A metodologia em psicodinâmica do trabalho aponta algumas implicações nos campos psicológicos e sociológicos, sugerindo que a adesão do discurso economicista seria uma manifestação que Dejours denomina como “Banalização da injustiça”:

[...] a adesão à causa economicista, que separa a adversidade da injustiça, não resultaria, como se costuma crer, da mera resignação ou da constatação de impotência diante de um processo que nos transcende, mas funcionaria também como uma defesa contra a consciência dolorosa da própria cumplicidade, da própria colaboração e da própria responsabilidade no agravamento da adversidade social. Vale acrescentar que aquilo que tentarei analisar aqui não tem nada de excepcional. É a própria banalidade! Não só a banalidade do mal, mas a banalidade de um processo subjacente à eficácia de um sistema liberal econômico. (DEJOURS, 2007, p. 21).

Querem nos fazer acreditar, ou tendemos a acreditar que o sofrimento no trabalho foi atenuado ou eliminado pela mecanização e a robotização. Mas teriam abolido as obrigações mecânicas, as tarefas de manutenção e a relação direta com a matéria que caracterizam as atividades industriais? Teriam transformado braçais “cheirando suor” em operadores de mãos limpas, transmutando operários em empregados e livrando a “Pele de Asno” de seu traje malcheiroso para propiciar-lhe um destino de princesa de vestido prateado? (DEJOURS, 2007).

É de suma importância salientar, que por trás da fachada das vitrines que generosamente são vendidas pelas empresas, há o sofrimento dos que trabalham (DEJOURS, 2007).

### 9.2.1. A Escolha

Os trabalhadores da área metal mecânica, participantes desta pesquisa, ingressaram nesta empresa através de processo seletivo realizado pelo setor de Recursos Humanos. Dos 7 trabalhadores entrevistados, apenas 3 ressaltaram que o trabalho na área metal mecânica foi uma escolha.

P 6 [...] trabalhava na construção civil e comecei a gostar de trabalhar com projetos, aí resolvi me especializar na metalurgia.

P 2 [...] eu sou de Belo Horizonte. Não sou daqui. Eu trabalhava na área farmacêutica, era técnico hospitalar. E cansei de trabalhar nesta área, surgiu uma

proposta de trabalhar com manutenção pelo Brasil, daí ingressei, fui trabalhar como técnico em mecânica – mecânico de manutenção. Chegando em Erechim trabalhei no moinho Vila Nova, fiquei na cidade daí. Como esta empresa girava o Brasil, e eu queria ficar aqui, comecei enviar currículo em diversas empresas do ramo, chamaram todas, mas o histórico da IMetalúrgica era bom, de crescimento, o que me fez optar por ficar nesta empresa, mesmo ganhando pouco. Foi uma boa escolha, porque foi uma boa escola.

P 4 [...] trabalhar na área mecânica foi uma decisão tomada ainda quando da conclusão do meu ensino médio em Santa Maria, pois sabia que poderia estar um pouco à frente dos demais profissionais que adentrariam ao mercado de trabalho naquele mesmo momento, fiz o curso, onde o mesmo atendeu minhas expectativas, inclusive superando-as. Após a conclusão, fui fazer estágio na cidade de Joinville – SC (área de projetos), após a conclusão do estágio e por estar longe da família (e ter somente 18 anos), tomei a decisão de ficar mais perto da minha cidade natal, optando por trabalhar na IMetalúrgica em Erechim.

Essa possibilidade de escolha sinaliza para certo nível de liberdade dos trabalhadores, mesmo que a decisão sofra interferência de outros fatores. O restante dos participantes, relata que era o que tinha no momento.

P 1 [...] eu comecei a trabalhar na antiga CLfrigorífico. Daí comecei a trabalhar na IMetalúrgica, e saí. Fui trabalhar na fábrica de balas, e voltei para a IMetalúrgica de novo, fiquei um tempo na Onnem, depois voltei para a IMetalúrgica de novo, e agora, acabei sendo desligado.

A IMetalúrgica é uma empresa de grande porte, com grande demanda de serviços (inclusive para o exterior). Esta empresa sempre foi uma importante geradora de empregos na cidade, e quando ocorre demissões em massa na proporção desta que atingiu a IMetalúrgica, compromete significativamente a economia da cidade. Pode-se visualizar através da fala deste trabalhador, a comprovação de que a demanda de vagas era vasta, visto que este trabalhador buscou trabalho nesta empresa por três vezes.

P 1 [...] tinha um conhecido, a mãe de um conhecido era supervisor de RH na IMetalúrgica, comentando que tinha perdido o emprego, que a empresa que eu estava tinha falido, ele me disse vem na IMetalúrgica. Foi onde eu comecei, até hoje! Fazem 33 anos já.

É unânime, por parte dos trabalhadores participantes desta pesquisa, a fala de que, a IMetalúrgica sempre foi uma empresa muito boa para trabalhar. Esta percepção só foi modificada a partir do atraso dos salários. Os comentários apresentam, também, algumas conotações para explicitação do que realmente constroem como identidade deste trabalho.

P 3 [...] a empresa apesar dos problemas era uma empresa muito boa de se trabalhar.

P 5 [...] lá foi um serviço bom, porque se tenho as coisas que tenho hoje, é porque era uma empresa boa de se trabalhar.

P 2 [...] foi uma boa escolha, porque lá foi uma grande escola. Começou avacalhar depois de um ano que eu estava lá, mas fora isso foi uma empresa muito boa,

inclusive a melhor empresa que eu já trabalhei [...] avacalhar é o que começou acontecer, esse negócio de atrasar salários, fora isso, era uma empresa boa.

P 7 [...] era uma empresa responsável, lógico que tinha os déficits de chefia e tudo mais, qualquer empresa tem, anda mais no porte da lMetalurgica, mas era uma empresa boa até então.

A Psicodinâmica do Trabalho destaca a importância do trabalho para a formação da identidade. A constituição da identidade é compreendida aqui, como um processo que se desenvolve ao longo da vida do sujeito, intimamente vinculado à produção de alteridade. Este processo deixa sempre aberto uma lacuna, que nunca é preenchida. É a partir do olhar do outro que nos constituímos como sujeitos, relações cotidianas, que permitem a construção da identidade social e individual. O prazer no trabalhar permite considerar que o trabalho não é uma desgraça socialmente determinada, mas pode, de fato, ser um edificador das identidades individuais e coletivas (LANCMAN; SZNELWAR, 2011).

### **9.2.2. Centralidade do Trabalho**

A centralidade do trabalho é um dos aspectos fundamentais na vida do sujeito. A mobilização do sujeito para trabalhar, além de colocar em questão a estrutura da personalidade, a sua própria identidade, teria uma ação transformadora sobre este sujeito. Existe uma relação dialética entre o que o sujeito já seria e o que ele se torna através do confronto com a realidade do trabalho (LANCMAN; SZNELWAR, 2011, p. 48). A Psicodinâmica do Trabalho e a linguagem caminham juntas, pois se estabelece uma racionalidade com o vivido pelo sujeito, do domínio pela subjetividade. Por intermédio da linguagem, o sujeito pode expressar o que ele vive no trabalho, como ele sofre no ambiente de trabalho, como ele constrói e se constrói com o trabalho e como se relaciona com o seu trabalho. Sendo assim, a metodologia em Psicodinâmica do Trabalho baseia-se na palavra dita pelo sujeito, quando é possível expressar a sua vivência e elaborar, de maneira compartilhada, uma reflexão sobre a relação estabelecida entre prazer e sofrimento no trabalho (LANCMAN; SZNELWAR, 2011).

O final do século XX foi marcado por teses neoliberais que preconizavam o fim do trabalho, reduzindo a importância da ação humana na transformação da natureza. Esta tese partiu de uma ideologia que minimiza o valor do trabalho humano, supervalorizando o trabalho das máquinas. Através deste discurso, anunciou-se “o fim do sofrimento no

trabalho”, a partir do pressuposto de que este trabalho partiria da intensificação da automação industrial, na expectativa ilusória de que o trabalho considerado penoso pelos trabalhadores seria realizado por autômatos. Mas será que é isso mesmo que acontece? Vejamos o que observam alguns trabalhadores participantes desta pesquisa:

P 6 [...] sinto muita dor nas costas, tem relação com o trabalho sim, mas sempre procuro evitar esforços que possam me comprometer.

P 5 [...] eu tenho Bursite Crônica, causada pelo trabalho mesmo, e fui demitido assim, do jeito que está. Fui demitido igual um cachorro.

P1 [...] depois de um tempo de trabalho, trabalhar de mau jeito, levantamento de peso, era 300 quilos... mas tu não levantava os 300 quilos, só que tinha que se esforçar para ajudar ele a virar as peças, aí que veio ocasionar esta doença no ombro e nas costas.

Em sua obra “A Banalização da Injustiça Social”, Dejours (2007) contraria esta tese, reafirmando a centralidade do trabalho no plano psíquico. Para o autor, este se mantém como uma categoria estruturante do ser humano porque o ato de trabalhar pode ser mediador para a saúde (ou para a doença), situando a atividade produtiva como um elemento central na afirmação da identidade na vida adulta.

Como a máquina não é capaz de suprimir o trabalho humano, ela necessita de uma interação entre a subjetividade que trabalha e o novo maquinário inteligente (ANTUNES, 2009, p. 131). Nesse processo, o envolvimento interativo aumenta o estranhamento com o trabalho, ampliando novas formas de reificação<sup>20</sup> e distanciando ainda mais a subjetividade do exercício.

A reestruturação produtiva de 1990 e a acumulação flexível do capital associada à nova configuração espaço-tempo provocaram novas formas de organização do trabalho, tornando-se fontes de sofrimento e de adoecimento, além de novas formas de subjetivação e sujeição ao trabalho (PEREZ, 2012).

Dejours (1992) concebe a organização do trabalho como algo que preexiste o encontro do sujeito com o seu trabalho, composto por constrangimentos inabaláveis. O trabalho, definido como atividade humana, mobiliza a inteligência e a sabedoria prática para enfrentar aquilo que não está prescrito pela organização do trabalho com o intuito de tornar a atividade laboral concreta.

---

20 É o ato (ou resultado do ato) de transformação das propriedades, relações e ações humanas em propriedades, relações e ações de coisas produzidas pelo homem, que se tornaram independentes (e que são imaginadas como originalmente independentes) do homem e governam sua vida. Significa igualmente a transformação dos seres humanos em seres semelhantes a coisas, que não se comportam de forma humana, mas de acordo com as leis do mundo das coisas. A reificação é um caso “especial” de ALIENAÇÃO, sua forma mais radical e generalizada, característica da moderna sociedade capitalista (PETROVIC, 2001, p. 314).

De acordo com Mendes (1994 *apud* PEREZ, 2012, p. 108) a definição do modelo de trabalho depende do modelo de gestão ostentado por cada empresa ou instituições, correspondendo aos seus interesses econômicos, políticos e sociais. Sendo assim, a investigação do modelo de organização é o que evidencia o contexto no qual o trabalhador utiliza ou não sua qualificação, bem como, a sua influência nas vivências de prazer e sofrimento.

A centralidade do trabalho é percebida na construção da identidade, na realização de si mesmo e da saúde mental. O trabalho é um importante gerador de saúde, ou em contrapartida, um constrangimento patogênico. De acordo com (LANCMAN; SZNELWAR, 2011, p. 164) “[...] o trabalho jamais é neutro.” A centralidade do trabalho é observada na mediação entre o singular e o coletivo, entre a subjetividade e o campo social. Ela é manifestada pela alienação da patologia proveniente do desemprego, que exclui o sujeito de toda uma série de mediações com o coletivo e com a sociedade, delegando-o a uma marginalidade e a um isolamento deletério (LANCMAN; SZNELWAR, 2011, p. 165).

Os participantes manifestaram em suas falas que esta empresa sempre foi boa para se trabalhar. Um dos participantes, inclusive, relaciona a empresa como sendo uma grande família.

P 5 [...] lá foi um emprego bom, porque se eu tenho as coisas que tenho hoje, é porque era uma empresa boa de trabalhar. Até que os donos estavam lá dentro, era uma família, a Metalúrgica era uma família. Depois que os outros donos foram administrar lá, a empresa não foi mais família, porque começaram a cortar até o dia 01 (dia do trabalhador), eles davam festa e era toda a família, o casal que ia, final de ano era a mesma coisa ia toda a família.

É interessante observar o que aparece expresso, na fala dos trabalhadores. Demonstra que ele sentia o local de trabalho como uma família, possibilitando repensar fontes de prazer e sofrimento no trabalho. Também aparece, neste comentário, uma percepção de que a empresa acolhe estes trabalhadores.

### 9.2.3. “[...] Dignidade, maturidade e o pão de cada dia”

Quando falamos do componente humano do trabalho, o enfoque da Psicodinâmica do Trabalho, dá ao trabalho uma definição precisa. Compreende, que trabalho é a atividade

coordenada e executada por homens e mulheres que trabalham para prover o que não está previsto na organização do trabalho (LANCMAN; SZNELWAR, 2011).

Trabalhar significa defrontar-se com prescrições, procedimentos, materiais ou instrumentos a serem manipulados, significa se defrontar com pessoas para acolhê-las ou cuidá-las. Pressupõe também, colaborar com uma hierarquia organizacional e com colegas. O trabalho real não pode ser apreendido como uma coisa ou objeto daquele que o realiza (LANCMAN; SZNELWAR, 2011)

Uma importante contribuição das ciências do trabalho, notadamente proveniente da psicodinâmica do trabalho, é de ter mostrado como a visibilidade e o reconhecimento são elementos centrais da relação de qualquer pessoa e seu trabalho e, a importância do prazer ou do sofrimento que podemos experimentar nas situações do trabalho (DEJOURS, 1992). A visibilidade, reenvia ao fato de um trabalho ser ou não visível. Em todas as organizações existem empregos mais ou menos escondidos, até mesmo totalmente invisíveis, e para todas estas pessoas, a invisibilidade do que elas fazem, pode ser uma fonte de sofrimento quando não tornada visível. Se o nosso trabalho necessita de um mínimo de visibilidade, é fundamental que ele seja reconhecido.

Reconhecimento diz respeito à dinâmica de valorização do investimento, esforço e sofrimento empregado no desenvolvimento do trabalho. Permite que o sujeito construa a sua identidade, interpretada como experiência de prazer e realização pessoal (MENDES, 2007a *apud* PEREZ, 2012, p. 147).

O reconhecimento é uma forma de retribuição que a organização do trabalho oferece ao trabalhador em troca da sua contribuição, que é produzida a partir da sua inventividade em desenvolver suas atividades no trabalho, visando a diminuição do trabalho real e do trabalho prescrito (MERLO, 1999 *apud* PEREZ, 2012, p. 147).

Ferreira e Mendes (2001, p. 96) elenca três fatores para pensar prazer e sofrimento no trabalho. O primeiro diz respeito à valorização, e fala do sentimento de que o trabalho tem sentido e valor em si mesmo, sendo importante para e significativo para a organização e sociedade. O sentimento de reconhecimento, diz respeito a aceitação e admiração no local de trabalho e da liberdade para expressar a sua individualidade. E por fim, o sofrimento, definido a partir do fator desgaste, sensação de cansaço, desânimo e descontentamento em relação ao seu trabalho.

De acordo com a metodologia proposta pela psicodinâmica do trabalho, o reconhecimento passa por dois tipos de julgamento: O Julgamento da beleza (que diz respeito aos seus pares) e; o Julgamento de Utilidade (um olhar da hierarquia sobre os resultados).

O primeiro remete à beleza do trabalho, um julgamento estético que fazem os pares ou ao qual pode ter acesso o superior hierárquico quando ele tem a experiência do trabalho. O segundo é em geral mais importante que o primeiro, especialmente em um contexto em que a eficácia se tornou uma obsessão. Este, o segundo, toca na questão dos resultados obtidos, e é dado geralmente pelo superior hierárquico. Este julgamento deve ser equitativo, deve-se reconhecer o trabalho realizado em relação as dificuldades encontradas, pois as pessoas são muito sensíveis à injustiça do tratamento (LANCMAN; SZNELWAR, 2011, p. 308-309). Entretanto, dos julgamentos citados, o primeiro é o mais temido, pois ele vem do interior, daqueles e daquelas que os conhecem.

O reconhecimento também pode ser identificado no convívio com outros colegas, que demonstram se preocupar uns aos outros:

P 7 [...] eu tenho a minha aposentadoria que ajuda a pagar os gastos mensais. Mas e os trabalhadores que não tem e tem família para sustentar? Eu fico pensando neles, muitas vezes antes de dormir, me coloco no lugar deles. É muito triste!

P 3 [...] eu faço meus bicos pra lá e pra cá, mas sou sozinho, e quem tem família? Não é fácil! E a empresa não tá nem aí pra nós, nem quando estávamos lá dentro, imagina agora. Ser humano é um lixo descartável.

P 5 [...] positivo, a amizade! O que eu mais senti quando pedi pra ser demitido foi isso. Aonde você girar dentro do pátio da empresa, sempre vai encontrar alguém.

P 4 [...] eu ajudei o Sindicato na arrecadação dos alimentos, pra ajudar as famílias. Porque foi muito triste, tinha trabalhadores com família e filhos pequenos.

Foi possível identificar, que além do sofrimento compartilhado entre os trabalhadores devido ao episódio das demissões, uma sensibilização e solidariedade entre alguns colegas. Os trabalhadores encontram-se na mesma situação frente ao pagamento dos seus direitos, porém, alguns têm família e filhos pequenos, e evidenciou-se através destas falas, um gesto de empatia por parte de alguns colegas. Também, um trabalhador resgata o sentimento prazeroso de convívio com os colegas por estar dentro do pátio da empresa. Dejours, (2004, p. 29) aponta que “[...] a forma específica da retribuição é o reconhecimento no sentido duplo do termo: reconhecimento no sentido de admitir essa contribuição da pessoa e reconhecimento de gratidão”.

É impossível pensar nos efeitos da precarização do trabalho nas relações familiares e sociais em bloco, como se fossem igualmente revestidos. As relações, as estratégias de sobrevivência e as oportunidades de emprego variam segundo as culturas, grupos e classes sociais, contando, evidentemente, com o crescimento da economia (LANCMAN; SZNELWAR, 2011). O desemprego de longa duração não pode estabelecer estratégias para o

seu futuro, não se sente totalmente integrado. Embora o conceito de sociabilidade não se reduza a um conceito construído exclusivamente nas relações de trabalho, o desemprego não é necessariamente sinônimo de ausência de vínculos, ou seja, é preciso que o sujeito esteja inscrito em estruturas e participe de determinadas interações portadoras de algum sentido para ele. O trabalho é “[...] o maior fator de produção de sentido para a integração social”(LANCMAN; SZNELWAR, 2011, p. 39).

Para a maioria das pessoas comuns, ter acesso a um emprego e conservá-lo, mesmo quando há sobrecarga de trabalho e que sua saúde está em risco, faz parte da “disciplina da fome” O Trabalho, antes de tudo, é um “ganha-pão”. Este trecho nos remete a pensar a questão de reconhecimento e identidade que o trabalhador tem com o seu trabalho, corroborando diretamente com a chamada deste subtítulo, que não é nada menos que a fala de um trabalhador: “[...] **Dignidade, maturidade e o pão de cada dia.**”<sup>21</sup>

É possível, também, compreender emprego como um meio essencial de filiação social e uma condição de acesso a determinados direitos, particularmente o direito à proteção social e à assistência à saúde, direitos estes estendidos à família (DEJOURS, 2004). Mas estaria esta realidade ligada aos trabalhadores participantes desta pesquisa? Sendo que muitos foram demitidos lesionados e ainda não receberam todo o valor devido pela empresa.

As pesquisas interdisciplinares em psicodinâmica do trabalho e ciências sociais mostraram que, na relação com o trabalho ocorrem diferentes dinâmicas essenciais, tanto para a subjetividade, quando para a sociedade, recebendo o nome de “centralidade no trabalho”. Ter acesso a um emprego é um desafio para o reconhecimento social, mediante a atividade atribuída, conferida de fora a um indivíduo por seu estatuto profissional (DEJOURS, 2004).

O trabalho é um mediador essencial da construção de identidade psicológica, a psicodinâmica do reconhecimento com suas duas ramificações: o pertencimento e a identidade propriamente dita.

P 4 [...] Trabalho é uma palavra muito difícil de se descrever, pois para alguns pode ser um sofrimento e para outros, uma questão de sobrevivência.

P 5 [...] O trabalho é importante, né? Hoje ninguém fica sem trabalho. Se tu não vai trabalhar tu não tem dinheiro para comprar as coisas. E pra realização pessoal também, porque se está conseguindo adquirir as coisas, está realizado.

P 3 [...] Para mim trabalho é fonte de sobrevivência.

Para Dejours (2004) em razão das múltiplas dimensões psicodinâmicas implicadas pelo trabalho, a constituição de um ajuste viável entre subjetividade e trabalho não é fácil. Ao

---

21 Grifo nosso.

firmar um compromisso com variáveis do acaso, de um lado, e do talento do sujeito para obter o melhor partido da situação, de outro; busca-se fazer deste acordo uma conquista ao preço de todos os esforços investidos nele.

De acordo com Marx (1980), a análise do trabalho como atividade econômica é direcionada a um fim que, através do objeto de trabalho (matéria-prima) e dos meios de trabalho (seus instrumentos), cria valores de uso e de troca, por meio das mercadorias. O valor de qualquer mercadoria é determinado pela quantidade de trabalho materializado em seu valor de uso e pelo tempo de trabalho socialmente necessário à sua produção

Marx elaborou o conceito de trabalho a partir de Hegel, para o qual trata-se de um conceito central no sistema de análise da sociedade; o autor apreendeu a natureza do trabalho; o homem é resultado do seu trabalho, é o ato de autoelaboração, de auto-objetivação do homem (MARCUSE, 1998).

#### 9.2.4. Identidade

Apontamos para uma questão que perpassa a discussão realizada até o momento, considerada essencial na discussão sobre trabalho e subjetividade. Diz respeito à produção de significação, do sentido do trabalho pelos indivíduos.

Situada na tradição compreensiva das Ciências Humanas, a Psicodinâmica do Trabalho, defende uma concepção de sujeito “responsável pelos seus atos e capaz de pensar, de interpretar os sentidos da situação em que se encontra, de deliberar ou de decidir e de agir”. Significa supor que ele possui inteligência – isso em dois sentidos: “inteligência como competência cognitiva e inteligência como liberdade de aceder à inteligibilidade, à compreensão das coisas ou da situação (inteligência das coisas)”. É admitir que ele (o trabalhador) “age em função da razão”. (DEJOURS, 1999c, p. 207 *apud* LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 85). A compreensão destas racionalidades das ações, de um sujeito com essas características, significa pôr a difícil questão da interpretação com todas as consequências possíveis: “seu estatuto, sua verdade, sua validação, sua verificação” (DEJOURS, 1999c, p. 207 *apud* LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 85).

Podemos pensar a organização do trabalho como um compromisso negociado entre quem o organiza e quem o faz. Esta organização evolui e se transforma: as instalações mudam, o mercado muda, o cliente muda, as relações de trabalho mudam e transformam a

qualidade do trabalho. É uma relação social, um compromisso entre objetivos e prescrições (procedimentos, maneira de organizar o trabalho, método) e as dificuldades reais para a realização do trabalho. Ela é frequentemente pensada por cada um dos níveis hierárquicos a partir da compreensão que os trabalhadores têm do seu próprio trabalho sem que um consiga entender as dificuldades e a racionalidade que rege a prática dos outros. O agir comunicacional através da intercompreensão, pretende tornar visíveis as razões, a racionalidade, o sentido do trabalho, a problemática vivida pelos trabalhadores para realizar sua atividade e por que (pelo que) eles buscam respostas para si próprios e para os outros trabalhadores e demais níveis hierárquicos. Se o trabalhador tem capacidade de pensar o trabalho, elaborando essa experiência ao falar, de simbolizar o pensamento e chegar a uma interpretação, ele tem a possibilidade, de negociar, de buscar um novo sentido partilhado, de transformar e fazer a organização do trabalho evoluir (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Para a Psicodinâmica do Trabalho, a identidade é uma “armadura da saúde mental”. Ela jamais estará estabilizada, permanecendo incerta e incompleta. A maioria dos sujeitos não são capazes de obter uma identidade por eles mesmos, necessitando da confirmação por intermédio do olhar do outro. No entanto, o investimento apaixonado no trabalho, do qual depende o desenvolvimento de habilidades e do saber-fazer, pode igualmente levar a colocar em perigo a sua identidade (LANCMAN; SZNELWAR, 2011).

O trabalhador cria uma identidade com o ambiente de trabalho, e quando o seu trabalho encontra-se em “cordas bambas”, esta identidade pode ser totalmente abalada, levando-o à desmotivação. Podemos visualizar esta falta de motivação nas falas de alguns trabalhadores quando questionados sobre o antes e depois do processo demissão.

P 4 [...] Depois de quase 30 anos, acordando e indo trabalhar na empresa todos os dias, foi um choque muito violento, que precisou de pelo menos um mês para aliviar. A mudança de rotina, a sensação de incompetência, impotência, deixar colegas para trás, e muitos outros sentimentos, tudo isso foi terrível, mas tudo absolvido ao longo do tempo. Logo após veio o retorno, de maneira ruim e artificial, imposta pela justiça, mas uma falsa sensação que as coisas voltariam ao normal, mas que íamos descobrindo ao longo dos dias que era questão de tempo a nova demissão viria, inevitável devido à grave situação financeira da empresa, e isso acabou acontecendo.

P 5 [...] Isso foi muito triste para todo mundo, meu deus. Porque daí fiz a cirurgia e pedi 15 dias de atestado pra empresa. O atestado dizia que eu podia trabalhar, mas não no setor que eu estava, por causa do braço. Daí o encarregado disse que não tinha aonde me colocar. Então pensei, como eu tinha 30 dias de férias, vou tirá-las, pra não me machucar mais. Desci no RH e me falaram, não adianta te pagar as férias porque não temos dinheiro para pagar, e tem outra coisa, tu tem um atestado restrito, né?! Mas me deram 30 dias e eu fiquei em casa. Fiquei em casa e depois voltei e fiz o trabalho normal.

P 2 [...] Mudou completamente! Depois que começou atrasar o salário eu percebi que era pra empresa um negócio, não tem vínculo afetivo, não tem nada. É capitalismo, dinheiro. Se o cara não trabalha não recebe, ou vice-versa. Quando começou atrasar muito recorrente, eu larguei de mão. Ai eu desanimei, fiquei frustrado, não tinha vontade de trabalhar, e assim vai. Até então, eu até trabalhava um pouco, fazia alguma coisa, mas não com aquela vontade, aquele tesão de fazer o que eu tava fazendo.

P 3 [...] Claro que tinha algumas coisas, como demorar pra promover “o cara” por causa da chefia, mas até eles pagar direitinho não tinha problema. Mas depois começou atrasar salário, daí ficou complicado mesmo. Daí tu vai trabalhar como? Todo mês tu não sabe se vai receber.

Em Psicodinâmica do Trabalho, a relação entre homem e trabalho se define pelos seguintes pressupostos: a) o trabalho é entendido como estruturante psíquico; b) a relação entre homem e trabalho está em contínuo movimento, aberta a evoluções e transformações; e, c) homem não está passivo em frente das restrições impostas pela organização do trabalho, buscando sempre mecanismos para exercer sua liberdade e manter sua integridade e saúde (DEJOURS, 2004).

O trabalho, segundo Lancman e Sznelwar (2011) é prova capital para a própria subjetividade, tendo, ao fim do processo, a possibilidade de transformação do sofrimento, pois, vencendo a resistência do real, o sujeito transforma-se a si mesmo. Trabalhar não é apenas produzir, implica importantes transformações do eu.

Antunes (2009, p. 102) intitula a forma de ser da classe trabalhadora atual como: “a classe que vive do trabalho”. Para esse autor, esta expressão visa dar contemporaneidade e amplitude ao ser que trabalha, apreendendo em sua processualidade e concretude. A classe trabalhadora inclui a totalidade daqueles que vendem a sua força de trabalho, tendo como núcleo central os famosos trabalhadores produtivos (sentido dado por Marx). Esta classe, não se restringe, portanto, ao trabalho manual direto, mas incorpora a totalidade do trabalho social e coletivo assalariado. Uma noção ampliada de classe trabalhadora, segundo Antunes (2009, p. 103) inclui todos os que vendem a sua força de trabalho em troca de salário.

Nessa fase do capital, caracterizada pelo desemprego estrutural, pela redução e precarização das condições de trabalho, evidencia-se a existência de uma materialidade adversa dos trabalhadores, um solo social que constrange o afloramento da subjetividade. As fetichizações e reificações poluem e permeiam o mundo do trabalho, com repercussões significativas na vida fora do trabalho, na esfera da reprodução societal, em que o consumo de mercadorias está estruturado pelo capital. Existe uma enorme evidencia do capital na vida fora do trabalho, um exemplo, é necessidade de qualificar-se melhor para conseguir trabalho (ANTUNES, 2009, p. 131).

## 10. PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

### 10.1. “[...] TINHA HORÁRIO PARA ENTRAR NA EMPRESA, MAS NUNCA PARA SAIR”.

Podemos iniciar este subeixo imaginando um condomínio fechado de classe média, típico conclave pós-moderno em que profissionais liberais fazem fluir suas reservas financeiras em busca de segurança e uma vida higienicamente controlada. Em contrapartida, a liberdade da classe média, que está soterrada cada dia mais pelo alto valor cobrado nos impostos (na sua própria casa), empréstimos, denominados de “novos proletários” do século XXI põem-se a lutar.

A partir de uma lente marxista, compreendemos que as lutas de classes envolvem, ou envolviam, uma pequena parcela de pequenos burgueses endinheirados, mais conhecidos como capitalistas detentores dos meios de produção, de um lado, e uma grande massa de ‘despossuídos’ de outro, conhecidos como proletários. No centro desse embate, a existência de uma luta por melhorias nas condições de trabalho, moradia e alimentação. Pensando a partir de um ponto de vista ideológico, estas lutas tinham como ideal abolir as condições entre capital e trabalho (GAULEJAC, 2015).

O vazio deixado pela crise ética do trabalho foi preenchido de maneiras distintas, porém incompletas. A primeira que podemos mencionar é o consumo, em que o trabalho deixa de ser um fim em si mesmo, tornando-se um meio para a aquisição de mercadorias. “Trabalha-se para consumir, nem que seja a própria identidade” (GAULEJAC, 2015, p. 16). A segunda, marcada por pequenos projetos burgueses, com tradições mais amplas, como o amor romântico, e a terceira, temas de interesse narcísico, afora sexo e amor, denominado por alguns autores como “estetização” da existência, ou seja, busca pela identidade, espiritual, lazer e entretenimento.

É possível hipotetizar o mal-estar a um problema de pacto civilizacional. Em sua obra “O mal-estar na Civilização”, Sigmund Freud aborda o modo como as forças civilizacionais impõem “justificativas aceitáveis” para a renúncia de pulsões. A partir do momento, em que estas forças encontram um equilíbrio relativo, exigem renúncias que

precisam ser “compensadas” de outra forma. Esta renúncia ao consumo imediato seria compensada na certeza de um futuro promissor, senão para si, para seus filhos. Ou seja, o trabalho duro de hoje, seria de alguma forma recompensado por uma consciência de satisfação consigo mesmo pelo cumprimento do dever. O mal-estar de hoje, seja ou não na sociedade de gestão, é um sinal de pacto civilizacional, e nesse sentido psicanalítico, vem sendo rompido (GAULEJAC, 2015).

P 6 [...] o trabalho significa lutar por algo que preciso, além de trazer sustento a minha família.

P 7 [...] eu saí para fazer um acerto, naquela época faziam acordos, te pagavam 40%, porque eu estava construindo. Conversei com eles, a gente fez um acerto, fiquei 30 dias fora, trabalhando normal e depois voltaram a assinar a minha carteira.

P 4 [...] nos últimos anos cada vez mais não conseguia tirar férias (teve uma época que eu fiquei 4 anos sem tirar férias), a empresa precisava dos serviços e “comprava” elas, como precisava de grana para comprar meu apartamento, aceitei. [...] mas também teve uma época (ainda na fábrica) que fiquei 48 horas dentro da empresa, você ouviu bem, 48 horas, duas noites sem dormir, pois tínhamos um equipamento que precisava ficar pronto e clientes japoneses faziam a inspeção, mas como na época eu era solteiro, não tive problemas, e considerei mais um aprendizado [...] sem falar que por inúmeras vezes, como tínhamos contratos com empresas da Europa, e alguns problemas aconteciam no segundo turno, acordava as 4 horas da manhã (devido ao fuso horário deles), e de casa mesmo enviava e-mail para ter a resposta logo cedo aqui no Brasil, pois tínhamos máquinas paradas e mão de obra ociosa.

Na ausência de um trabalho com orientação ética, o indivíduo precisa reinventar-se. Na ausência de uma autoridade clara, no próprio ambiente de trabalho, o indivíduo precisa descobrir os sinais que dão visibilidade sobre como está se saindo.

Ainda sob a ótica da psicanálise, podemos compreender a ótica do eu ideal, através da promessa. Esta promessa está ligada a ideia de que se você tiver coisa, se for determinada pessoa (um grande empreendedor) você estará realizado. Esta promessa existe, para que em momentos de incertezas, o indivíduo possa organizar e reorganizar os seus desejos.

Atualmente, a natureza do vínculo indivíduo-organização apresenta distintos matizes. De um lado, temos uma crescente individualização da sociedade, reforçando a necessidade de autonomia e impelindo os indivíduos a pensarem como tal, considerando os seus desejos, suas expectativas e seus gostos. Quando falamos em ‘gostos’, nos referimos, inclusive, à carreira de progressão na empresa e estilo de trabalho. Em contrapartida, as empresas e instituições assistiram a uma ampliação do seu poder no mundo.

De acordo com Gaulejac (2015, p. 20) “existe uma realidade dentro das instituições denominada autonomia versus dependência, pois ao mesmo tempo em que práticas de gestão incentivam o individualismo, principalmente nas formas de competição e diferenciação por

desempenho, também são levados me conta, um discurso de participação em grupo”. O primeiro sinal dessa força do grupo sobre o indivíduo, é a importância de pertencer a essa empresa ou a este coletivo. Fato, que Dejours (2004) corrobora quando afirma que o indivíduo necessita do reconhecimento, ou seja, da aprovação dos pares e dos superiores hierárquicos. Gaulejac (2015, p. 21) afirma que: “pertencer não significa apenas um vínculo formal de trabalho, mas uma identidade de empréstimo.”

A palavra Gestão é apresentada nos manuais como sendo um conjunto de técnicas que são destinadas a racionalizar e otimizar o funcionamento das organizações, e Gaulejac as define como: a) práticas de direção de empresa; b) discursos sobre o modo de organizar a produção e conduzir os homens que a isso contribuem e; c) técnicas, processos e dispositivos que conciliam atividades, fixam lugares, funções e estatutos e definem regras de funcionamento (GAULEJAC, 2015, p. 41).

O manager, por sua vez, é considerado uma forte contradição entre capital e trabalho. De um lado, é possível visualizar uma identificação com “o interesse da empresa”, uma lógica do lucro, adesão às normas e aos valores do sistema capitalista. Em contrapartida, encontramos uma condição salarial que lhes é submetida às imprevisibilidades da carreira, **aos riscos de dispensa**<sup>22</sup>, à pressão do trabalho e a competição feroz (GAULEJAC, 2015).

Pesquisas realizadas nesta área apontam que a maior introjeção dos valores relacionados aos modos de gestão, conhecido também como gerencialista ou cultura do *manegement*<sup>23</sup> permite que os gestores consigam produzir estratégias de defesas mais eficientes, oportunizando mais vivências de prazer. Por outro lado, a baixa adesão a estes novos modelos, satura as defesas, por conta da dificuldade entre coletividade e cooperação, ocasionando vivências de sofrimento e riscos de adoecimento.

Segundo Gaulejac (2015) as relações de poder no âmbito das empresas modificam-se no instante em que a lógica financeira se sobrepõe à lógica de produção. Partindo desse pressuposto, as pessoas passam a ser vistas como recursos (a serviço da empresa), consequentemente custos a serem reduzidos a qualquer maneira.

P 4 [...] mas o que fica mais registrado na memória são os últimos trabalhos, nos últimos 5 anos já na coordenação de contratos, a coisa começou a ficar feia, muito trabalho, muitos problemas, a empresa com pouco dinheiro (já apresentava sinais de problemas financeiros), clientes reclamando, e você tinha que absorver toda essa carga afim de “proteger” os Diretores. As compras de materiais não aconteciam na mesma batida do cronograma, os salários começaram a atrasar, era o caos chegando.

---

22 Grifo nosso.

23 Segundo Gaulejac (2015, p. 40) a visão gerencialista é uma ideologia que traduz as atividades humanas em indicadores de desempenho, e esse desempenho em custos ou benefícios.

P 4 [...] pra você ter uma ideia, tive que sair das redes sociais pelas cobranças que recebia dos clientes, meu *whatsapp*, fervia no final de semana, tive que colocar sempre *offline*, deve estar até hoje (risos), **síndrome de cobranças de clientes**<sup>24</sup>.

P 4 [...] era impossível desligar da empresa, pela pressão que estava recebendo. Como os clientes e a própria empresa não respeitava horários e dias, pois achavam que o trabalhador tinha que estar sempre à disposição deles, esse desligamento não existia [...] pra você ter uma ideia, no nascimento do meu segundo filho, ele nasceu às 9hs, fiquei uns 30 minutos no hospital e logo já estava de volta na empresa, pois teria que viajar, e aqueles dias que teria direito, nunca poderiam ser tirados. Tinha horário para entrar na empresa, mas nunca para sair.

O indivíduo submetido à gestão deve-se adaptar-se ao “tempo de trabalho”, às necessidades produtivas e financeiras. A adaptabilidade e a flexibilidade são exigidas e cabe ao homem adaptar-se ao tempo da empresa e não o inverso. O gestor não suporta férias, pois é preciso que o tempo seja útil, produtivo e ocupado. “A desocupação é para ele insuportável” (GAULEJAC, 2015, p. 82).

O gerenciamento é a garantia da organização concreta da produção, ou seja, da conciliação dos diferentes elementos necessários para que a empresa siga ‘viva’. Sua função consiste em um sistema que liga e combina elementos tão incoerentes quanto o capital, o trabalho, as matérias primas, a tecnologia, regras, normas e os procedimentos. Esta lógica de que “o cliente é rei” coloca o manager entre duas tensões: as exigências trazidas pelos acionistas, à adaptação ao mercado e a melhoria das condições de trabalho (GAULEJAC, 2015).

A partir do momento, em que a lógica financeira assume o comando sobre a lógica da produção, as relações de poder no seio da empresa se modificam. Os efetivos são considerados como um custo que convém reduzir de todos os modos, uma “variável de ajustamento”, necessitando de flexibilização, a fim de se adaptar às exigências do mercado. O gerenciamento dos recursos humanos passa a ter adaptabilidade e flexibilidade como palavras de ordem. Trata-se, segundo Gaulejac (2015, p. 45) “de fazer sempre mais, sempre melhor, sempre mais rapidamente, com os mesmos meios e até com menos efetivos”. Sendo assim, tudo é bom para favorecer uma flexibilidade das políticas de contratação e de demissão, a fim de responder às exigências do mercado financeiro.

Cada equipe, cada serviço, cada departamento, cada estabelecimento têm como objetivo atingir a medida efetuada em tempo real. A obrigação de resultados, é medida de acordo com o grau de rentabilidade de cada um, e deve ser assumida como um elemento importante do sistema.

---

24 Grifo nosso.

O atual mundo moderno tende a jogar o capital contra o trabalho, favorecendo uma concorrência exagerada e naturalizando deslocamentos, favorecendo uma circulação de capitais e ao mesmo tempo, controlando os homens e certas delinquências financeiras. As tendências hoje estão globalmente em desfavor do trabalho. A credibilidade e o poder dos sindicatos são inversamente proporcionais à globalização das empresas. Quanto mais estas se tornam “multinacionais”, mais aqueles perdem seu poder crítico. A ação sindical tende a se reduzir a uma representação formal, fundada mais sobre regras legais do que sobre lutas coletivas.

Desde o início do processo das demissões com os trabalhadores da IMetalúrgica, o Sindicato dos Metalúrgicos têm atuado na proteção dos direitos trabalhistas, com o jurídico do sindicado e coletivamente com os trabalhadores.

P 2 [...] na verdade, não temos acordo na justiça, não tem um papel real. Temos um acordo coletivo, nada do juiz bater o martelo. Por isso os atrasos. O acordo coletivo tem algum peso, mas não tem um peso legal. É por isso, se tivesse mesmo um peso legal que o juiz determinou, seria ou vocês pagam no dia ou pagam multa. Se tivesse, acha que teria tanto atraso assim?

P 3 [...] complicado, porque a gente ficou sabendo que eles venderam uma chapa que era pra pagar nós, então dinheiro eles tinham.

P 3 [...] na verdade, a gente tinha que agir com a própria lei né?! Ir lá e botar fogo porque é uma sacanagem [...] eu faço os meus bicos pra lá e pra cá, mas sou sozinho, não tenho família, mas e quem tem? Não é fácil! E a empresa não tá nem aí pra nós.

Estamos diante de uma forte evidência da dissolução do vínculo, até então visto como “natural”, entre emprego e desemprego. Sendo assim, o tempo de permanência do desemprego passara a ser uma medida sensível, ou seja, uma antecipação das dificuldades futuras de (re)inserção profissional. A probabilidade de obtenção de emprego passa a depender não apenas das medidas sociológicas clássicas de posição, que documentam o perfil de características do desempregado que se habilita no mercado de trabalho (como sexo, idade, escolaridade, etc). Ela passa a requerer uma análise longitudinal, ou seja, o conhecimento das trajetórias ocupacionais empreendidas, considerando que grandes chances de (re)inserção profissional resultarão, em grande parte, das experiências anteriores de emprego e desemprego. (GUIMARÃES, 2002, p. 107).

Falar em insegurança é nos remeter ao que Marx e Weber já construíram a séculos. Importam, portanto, os significados que contemporaneamente adquire no debate político ou acadêmico, tema central da sociologia e da economia do trabalho nas últimas 3 décadas.

A insegurança socioeconômica se estende a perda de garantias formais de padrões de manutenção de vida, ou de expectativas para o futuro, decorrente da fragilidade dos vínculos que conectam indivíduos e famílias, e as fontes de obtenção dos meios de vida. Pensando pela perspectiva de um discurso dominante, os sindicatos são vistos ou como vilões ou como ultrapassados. Geralmente, são vistos como instituições que foram ultrapassadas pelo desenvolvimento das organizações de produção e pelas mudanças na natureza das sociedades capitalistas. É muito comum se referir ao declínio da influência dos sindicatos na política nacional, ao declínio do número de filiados, e à dificuldade que eles têm, como organizações nacionais de lidar com os sistemas globais de produção e distribuição, bem como, o modo como os trabalhadores, percebem-se como consumidores e não produtores (GUIMARÃES, 2002, p. 108).

## 10.2. DISTORÇÃO COMUNICACIONAL

O espaço de fala é um espaço de saúde. É importante para a saúde mental do trabalhador que exista um espaço de diálogo e disposição para discutir sobre assuntos referentes à organização do trabalho.

P 5 [...] Sabe que às vezes faz falta ter uma psicóloga na empresa pra gente conversar, até tem, mas a gente não se sente a vontade pra falar essas coisas pra ela. Como que tu vai falar o que te incomoda se ela é a filha do dono? Eu acho bom poder conversar contigo agora, mesmo que seja para a tua pesquisa, eu me sinto mais à vontade.

Os trabalhadores entrevistados tinham um espaço para diálogo com a psicóloga da empresa, porém, o fato dela ser filha de um dos donos, intimidava-os de procurá-la. Em contrapartida, os trabalhadores não contavam com um espaço de diálogo organizado por eles – autogestão<sup>25</sup> – pois os mesmos não se organizavam para tal. Sabemos da importância de um espaço de diálogo entre os trabalhadores, contudo, quando convidados pela pesquisadora para realizar grupos nesta pesquisa, nenhum participante manifestou “interesse”.

De acordo com Dejourns (2007) a análise empírica das situações de trabalho contemporâneas indicam a existência de discrepâncias entre a organização prescrita e o real

---

25 [...] a autogestão é mais um “ideal” de democracia econômica e gestão coletiva que caracterizam um novo modo de produção. Contudo, esse “ideal” se expressa em formas distintas nos diversos momentos da História, com possibilidades concretas de os trabalhadores constituírem a utopia de uma sociedade igualitária e socialista (NASCIMENTO, 2015, p. 17).

do trabalho, que só podem ser racionalmente administradas mediante pontos de vista distintos sobre funcionamento e estado do processo de trabalho, e muitas vezes, os pontos de vista divergem muito entre os agentes.

Cabe ressaltar, que nenhuma análise “objetiva” é suficiente para distinguir o verdadeiro do falso. As opiniões individuais que circulam baseiam-se na experiência direta com o trabalho, e através de informações obtidas indiretamente. Para Dejours (2007) se composições racionais são possíveis, elas passam por uma discussão de opiniões e experiência formuladas em reuniões de grupo.

O “Espaço de discussão” é visto pela Psicodinâmica do trabalho, como um espaço que prefigura contribuindo para alimentar o espaço público. Os pontos de vista forjados pelos agentes e formulados verbalmente não são puros, sendo assim, não se fundamentam em argumentos técnicos e científicos. Trabalhar na verdade, não é apenas exercer atividades produtivas, mas também conviver. O espaço específico para enunciação e confronto de opiniões, é o espaço público. Sendo a empresa uma pessoa “privada” parece impróprio referir-se à organização do trabalho como espaço público.

O discurso sobre trabalho e sua organização é construído para servir a uma propaganda que visa o exterior da empresa: mercado, clientela, etc. Contudo, segundo Dejours (2007, p. 65) [...] atualmente ele é também construído para servir objetivos “internos” da “cultura da empresa”, que preconizam o rigoroso ajustamento da produção e da organização do trabalho às exigências do mercado e da clientela, devendo, além disso, atestar a satisfação e a felicidade dos empregados que trabalham na empresa.

Retomamos a importância de verificar o que existe por trás da fachada das empresas. Buscamos saber como está a saúde mental dos trabalhadores (DEJOURS, 2007). Concordamos com esta tese, visto que, com cinco meses de valores rescisórios atrasados, a empresa IMetalúrgica, anuncia (**via panfleto**)<sup>26</sup> a necessidade de contratação para as seguintes vagas: ajudante de produção, eletricitista auxiliar de painel, soldador, operador de jato, operador de máquina cnc e torneiro mecânico.

Cabe salientar, que nos acordos feitos com os demitidos, a IMetalúrgica se comprometeu em dar preferência a quem foi demitido quando fosse contratar. Segundo informações dos trabalhadores entrevistados abrangidos pelos acordos, nenhum foi procurado pela empresa. Sobre a vaga para soldador, um trabalhador afirma:

P 3 [...] eu comecei como caldeireiro auxiliar, eu ajudava o caldeireiro – soldava. E também, como eu tinha três cursos de solda, eu achei que iam me passar a soldador,

---

26 Grifo nosso.

mas não passaram, ficaram me enrolando e não passaram. No começo era bom de trabalhar lá, até não atrasar os salários era bom de trabalhar. Claro que tinha algumas coisas, como demorar pra promover “o cara” por causa da chefia.

Como mencionado acima, havia um acordo entre empresa e sindicato dos metalúrgicos, de que, se voltassem a contratar, a preferência seria chamar os trabalhadores que foram demitidos. É possível ver através da fala deste trabalhador, a capacidade para realizar a atividade de soldador (visto que o mesmo tem três cursos); porém, assim como não foi promovido enquanto tinha vínculo empregatício com a empresa (visto que os trabalhadores foram demitidos, porém, seguem com vínculo até terminar de receber o valor total), também não foi chamado para retornar à empresa e suprir esta possível vaga em aberto. Parte da população, jovens na sua maioria, privados de sua memória do passado pelos veteranos afastados da empresa, são contratados para assumir o “trabalho sujo”, sempre em nome do realismo econômico e da conjuntura (DEJOURS, 2007, p. 95). Aqui já não se trata apenas de silêncio e dissimulação. Seria preciso fazer sumir os documentos comprometedores, marginalizar as pessoas – transferindo ou demitindo-as. Considerando a realidade, 390 trabalhadores demitidos e muitos ainda com os valores rescisórios atrasados, voltar a ter uma “boa impressão” da empresa não é tão simples. Principalmente com a utilização das redes sociais e mídias locais, que eventualmente publicam alguma notícia sobre o atraso dos pagamentos. Talvez, esta prática discursiva de distorção comunicacional funcione para eles como um recurso importante no que concerne à “racionalização” da mentira.

Cabe salientar, que a racionalização do qual nos utilizamos, é no sentido psicológico do termo, e não no seu sentido sociológico ou cognitivo. É uma justificação de uso coletivo, social e político, baseada num raciocínio especioso. Em suma, trata-se de demonstrar, pela racionalização que a mensagem, mesmo sendo deplorável, é um mal necessário e inevitável. Furtar-se a ela seria ir contra o sentido da história. De acordo com Dejours (2007, p. 72) “contribuir para ela é acelerar a passagem de uma fase histórica dolorosa a uma fase de alívio”.

### 10.3. “[...] SEMPRE ALERTA”

Em diversos momentos os trabalhadores demonstram estar em estado de alerta para os acontecimentos relacionados à empresa. Como já mencionado anteriormente, os trabalhadores “dançam conforme a música”, - a música da empresa. No período que antecedeu as demissões, além de um estado de alerta, havia também, uma realidade de incertezas.

P 1 [...] todo mês a mesma coisa. Será que vamos receber? Será que vamos ser demitidos?

P 5 [...] eu entrei em depressão, tudo problema lá de dentro. Pressão, pressão e pressão.

P 5 [...] mas todos os dias, deus me livre. Sim, porque tu não sabia o que ia acontecer. Tu ia chegar na firma as portas iam estar fechadas? Iam demitir e não iam pagar nós? A incerteza do outro dia, acredito que isso afetou todo mundo.

As falas apresentadas acima, dizem respeito à pressão que os trabalhadores sofriam antes das demissões. Após o episódio das demissões, considerando que os trabalhadores retornaram dois meses e depois foram demitidos definitivamente, aponta para uma realidade com poucas mudanças. Agora, o que pesa, não é apenas o salário atrasado e o medo das demissões, mas quando receberão os seus direitos.

Devido ao atraso dos pagamentos, os trabalhadores ainda encontram-se vinculados a esta empresa, prestando atenção em cada passo dado por ela, o interesse é saber sobre o pagamento. Este estado faz com que o trabalhador tenha que manter atenção concentrada no que está acontecendo, causando um desgaste psíquico, na medida em que tenciona o sujeito e o ambiente.

P 1 [...] vai sair o pagamento que dia? Ele é o responsável, ele deve uma explicação.

P 2 [...] na verdade não temos acordo na justiça, não tem um papel real. Temos um acordo coletivo, nada do juiz bater o martelo. Por isso os atrasos. O acordo coletivo tem algum peso, mas não um peso legal. É por isso, se tivesse mesmo um peso legal que o juiz determinou, seria ou vocês pagam no dia ou pagam multa. Se tivesse, acha teria tanto atraso assim?

P 3 [...] complicado, porque a gente ficou sabendo que eles venderam uma chapa que era pra pagar nós, então dinheiro eles tinham. Mas está atrasado.

P 6 [...] ser demitido ninguém gosta, mas o fato de ser readmitido é sinal de que ficou uma boa impressão para a empresa.

P 7 [...] se tivessem mandado embora e pago certinho, ninguém ia estar como está hoje. Mas mandar embora e estar do jeito que está, ruim, parcelar e ainda não pagar é ruim, ruim mesmo.

Em sua obra a “Banalização da Injustiça Social”, Dejours (2007, p. 76) afirma que o mal, é também a tolerância, e a não denúncia e a participação em se tratando da injustiça e do sofrimento infringidos a outrem. Trata-se de infrações, cada vez mais frequentes e cínicas das leis trabalhistas, como: a) empregar pessoas sem carteira de trabalho para não pagar as contribuições da Previdência Social e poder demiti-las **em caso de acidentes de trabalho**<sup>27</sup> (sem penalidade); b) empregar pessoas sem pagar o que lhes é devido, etc.

Tratando-se desta pesquisa, observamos na fala de um dos trabalhadores entrevistados, uma atitude cínic da empresa, e cabe uma ressalva: o mesmo era vinculado com carteira de trabalho e a empresa encontra-se sem penalidades. Ocorreu a demissão deste trabalhador lesionado por esforços decorrentes dos processos de trabalho, e o mesmo encontra-se com dificuldades para ingressar em outra empresa devido a essa lesão.

P 7 [...] eu tenho Bursite crônica. E fui demitido assim, do jeito que está. Eu tinha uma entrevista de emprego marcada, lembra que te falei quando marcamos essa entrevista que ia iniciar essa semana? No fim, eu perdi o emprego porque não passei nos exames. Me demitiram desse jeito.

#### 10.4. RELAÇÃO COM OS COLEGAS

Como já mencionado, após o primeiro episódio de demissão, alguns trabalhadores retornaram à empresa devido a uma ordem judicial, onde permaneceram por dois meses. Quando questionados sobre a sua relação junto aos trabalhadores que não haviam sendo demitidos, encontramos as seguintes falas:

P 5 [...] quando voltamos na primeira vez, os boatos só corriam dentro da empresa, que agora a firma ia fechar, porque nós voltamos. O boato corria solto, do supervisor, dos donos e de todos. Nem serviço eles repassavam para nós, passavam para os que não haviam sido demitidos, a gente ficava igual cachorrinho, até que chegou um ponto que demitiram uns 200 e pouco,. A gente ouvia que quem estava lá dentro, não era pra conversar com nós, era pra pegar o serviço e trabalhar, ignorar a gente.

P 4 [...] a relação com os colegas das outras áreas ficou extremamente desconfortável, pois agora éramos concorrentes, a empresa tinha que pagar nosso salário e os deles também, o cofre estava raspado e não tinha dinheiro para todos. Já os colegas do setor, fui muito bem recebido, nossa, até então eu não sabia que tinham tanto apreço por mim, isso ajudou.

---

27 Grifo nosso.

P 1 [...] respeito em algumas partes né, entre os colegas e não todos, mas a maioria que tu conhecia e que tinha caráter bom.

P 7 [...] ah, voltaram?! Conseguiram de novo e não sei o que. Coisas assim, sabe?! Os próprios colegas do setor as vezes te tirando sarro. Isso aconteceu com uns 3, 4 lá dentro, mas comigo graças a deus sempre fui recebido pelo supervisor e tudo. Até porque a gente era útil pra ele também né. Eu no caso, trabalho com caminhão *muck*, eu trabalho com ônibus, com guincho, com empilhadeira, então seria aquele funcionário polivalente, sabe?!

De acordo com Dejours (2007, p. 31) “outra forma de sofrimento no trabalho, não leva em conta a competência e a habilidade”. Sendo assim, mesmo que o trabalhador saiba o que deve fazer, não pode fazê-lo porque o impedem as pressões sociais do trabalho. Colegas criam-lhe obstáculos, o ambiente social é péssimo, cada qual trabalha por si, enquanto todos sonegam informações, prejudicando assim a cooperação. Nas tarefas ditas de execução esse tipo de contradições em que o trabalhador se vê de algum modo impedido de fazer corretamente seu trabalho, constrangido por métodos e regulamentos incompatíveis entre si.

Lancman e Sznelwar (2011) aponta para a cooperação e trabalho, sendo a cooperação um grau suplementar na complexibilidade e na integração do trabalho. Não se trata apenas de assegurar condições lógicas e cognitivas de uma articulação conquistada nas atividades singulares, diz respeito da vontade das pessoas de trabalharem juntas e de superarem coletivamente as contradições que surgem da natureza da organização do trabalho. Porém, para que a cooperação aconteça, é necessário que haja uma liberdade dos indivíduos e a formação de uma vontade coletiva.

A cooperação exige relações de confiança entre os indivíduos. Esta confiança pode vir a falhar e, reafirmar que confiança, é uma dimensão irredutível do trabalho, da segurança e da seguridade pode parecer um sonho utópico. A confiança diz respeito à construção de acordos, normas e regras que enquadram a maneira de executar o trabalho.

A falta de reação coletiva diante da adversidade social e psicológica causada hoje pelo desemprego foi precedida por uma recusa deliberada de mobilização coletiva em face do sofrimento causado pelo trabalho. A indiferença pelo sofrimento psíquico abriu um caminho para a intolerância social e para o sofrimento dos desempregados (DEJOURS, 2007). Se adentrarmos a fundo no mundo do trabalho, poderemos prosseguir a análise de uma intolerância social ao sofrimento e à injustiça. Opera-se um sofrimento entre duas populações: os que trabalham e os que são vítimas do desemprego e da injustiça.

Dejours (2007, p. 73) intitula como “pessoas do bem” esta participação no mal e na injustiça cometidos contra outrem. Segundo o autor, atos injustos são resultados de uma atitude calculista, para manter seu lugar, sua posição, seu salário, suas vantagens e não

comprometer seu futuro, ele precisa aceitar “colaborar”. Tal explicação pressupõe que o sujeito esteja em condições de proceder a um cálculo racional (nem sempre possível), pois as decisões sobre “enxugamento e as indicações para as listas de demissões nem sempre são previsíveis”. Dejours (2007, p. 73) afirma que [...] “a experiência mostra que uma perfeita colaboração nos atos injustos exigidos pela hierarquia não previne absolutamente contra a demissão”. Para o autor, entre os operários com a ameaça de demissões individuais, por vezes associada à falência da empresa, permite obter deles mais trabalho e melhor desempenho, quando não sacrifícios, sob o pretexto de que é preciso fazer, individual e coletivamente, um “esforço extra”.

A importância do ato de reconhecer o trabalho pode emergir de diferentes formas, como o reconhecimento do campo social, dos colegas, e da importância de remuneração pela jornada de trabalho. Apresentamos de um lado, trabalhadores com medo de perder os seus postos de trabalho (porém, sem pensar que podem ser os próximos a serem demitidos e também não receber os seus direitos); e de outro, trabalhadores vítimas do desemprego e da injustiça.

## 10.5. ADOECIMENTO

As modificações ocorridas no mundo do trabalho trouxeram consigo novas formas de sofrimento. O processo de globalização tem definido intensas transformações no mundo do trabalho. Dentre essas, podemos destacar, as inovações tecnológicas, o enfraquecimento da atividade econômica, mudanças na organização do trabalho e entrada crescente de mulheres no mercado de trabalho. Estes fatores contribuem de alguma forma para uma redefinição das relações entre capital e trabalho.

As mudanças relacionadas ao mundo do trabalho propiciam uma transformação no perfil da classe trabalhadora, ocasionando uma redução da classe operária industrial, paralelamente à expansão do trabalho no setor de serviços. Entretanto, a rapidez dos avanços tecnológicos e organizacionais, impossibilita o acompanhamento cognitivo destas mudanças, criando um espaço de desqualificação permanente do trabalhador, de seu saber fazer<sup>28</sup> e de sua experiência acumulada (LANCMAN; SZNELWAR, 2011).

---

<sup>28</sup> Em francês *savoir-faire*, em inglês *know how*, estes termos são empregados, por ergonômistas, sociólogos, psicólogos e especialistas em terapia ocupacional.

A OIT estima que 160 milhões de trabalhadores, contraem alguma doença ligada ao trabalho todos os anos. No Brasil, considerando características do seu desenvolvimento e por sua vulnerabilidade às variações da economia internacional, os efeitos da globalização foram mais intensos e perversos, já que todas estas mudanças ocorreram sem que tivéssemos atingido um estágio de formalização e de direitos sociais equivalentes aos dos outros países. Distúrbios osteomusculares - DORT e as lesões por esforços repetitivos – LER, além dos transtornos psíquicos, são consideradas as principais causas de afastamento no trabalho e de aposentadorias precoces, com forte impacto na Previdência.

Atualmente, parece existir uma tendência de banir o sofrimento do mundo do trabalho e desconsiderá-lo uma dimensão contingente à produção (BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2004). A visibilidade no processo de transformação do sofrimento em adoecimento, no âmbito da gestão do trabalho, se faz importante à medida que ele explicita a existência de situações políticas, de gozo e econômicas.

A saúde do trabalhador, como campo de intervenção e conhecimento, conta com uma ampla literatura sobre trabalho e sofrimento psíquico. Cabe reconhecer, que o sofrimento não tem uma causa única para todos os indivíduos da mesma família, cultura ou período histórico. O que é sofrimento, não necessariamente é para o outro, mesmo que estejam submetidos às mesmas condições adversas. Bem como, o que gera sofrimento para uma pessoa, pode gerar prazer para outra, e assim por diante.

O sofrimento depende da significação que assume no tempo e no espaço, bem como, no corpo em que ele toca. O homem sofre porque passa a perceber a sua finitude, fazendo com que o sofrimento não seja apenas psicológico, mas existencial. Falar em tempo, hoje, é também falar em memórias. A memória do sofrimento é o elemento capaz de implicar o ser na preservação de vida, uma importante função do sofrimento na construção do sujeito (BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2004).

Busca-se, nesta pesquisa, abordar o sofrimento a partir da fala do sujeito, podendo ser definido como o efeito das práticas linguísticas, uma decorrência dos nossos vocábulos, pois somos o que a linguagem nos permite ser, acreditamos naquilo que ela nos permite acreditar.

Quando Taylor propôs a Organização Científica do Trabalho (OCT) e a sua tripla divisão (modo operário, divisão entre órgãos de concepção intelectual e execução e divisão de homens), ele buscava eliminar a subjetividade do trabalho por meio do controle dos corpos dos trabalhadores cindidos em sua mente (LANCMAN; UCHIDA, 2003). Entretanto, se observarmos a concepção de organização na sua totalidade, a importância da subjetividade é

reafirmada. A direção da empresa, para produzir e impor as diretrizes da empresa, a sua estratégia e os seus objetivos, precisa pensar, planejar e avaliar.

De acordo com Dejours e Abdoucheli (2009a) em uma organização hierarquizada, quanto mais se sobe na estrutura da empresa, mais se abrem as possibilidades para a expressão e imposição dos desejos de quem ocupa os postos de chefia. Assim, somente a alta direção poderia manifestar mais plenamente os seus anseios, pensamentos e desejos. Portanto, a sua importância é reconhecida pelo avesso, evitando ao máximo a possibilidade dos trabalhadores criarem obstáculos e desvios na produção. Ou seja, quanto mais se desce na hierarquia da empresa, menor vai ser a possibilidade de expressão de seus pensamentos e desejos na condução das atividades.

Harvey (2000 *apud* LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 80) afirma que vivemos um momento de transição do fordismo-keynesiano (hegemonia do capital industrial) para o da acumulação flexível do capital:

a acumulação flexível do capital é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo [...] se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos [...] (HARVEY, 2000, p. 140 *apud* LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 80).

Pensar na flexibilização da produção, implica ao mesmo tempo, pensar na necessidade do mercado consumidor. Segundo Harvey a escola de regulação<sup>29</sup> trata-se de transformar as formas de reprodução, as relações que sustentam e repõe as relações de produção, tornando a nova lógica de capital hegemônica (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 80).

Segundo Lancman e Uchida (2003) na obra “Banalização da Injustiça Social”, Dejours afirma que com o desemprego estrutural criado pela nova forma de acumulação, tanto os que têm emprego como aqueles que o perderam, sofrem intensamente. A ameaça da demissão ronda a cabeça daqueles que permaneceram empregados. Muitos gestores passam a utilizar-se dessa possibilidade como técnica de administração de pessoas, criando uma pressão frequentemente insuportável. Passam a fazer exigências absurdas e irrealizáveis.

29 A Escola [Francesa] da Regulação [...] propõe tratar com abrangência e profundidade teórica os processos de transformação da economia sob a ótica da acumulação de capital, empregando categorias e conceitos que transcendem o aparato habitual da análise econômica, em direção aos elementos que conferem coesão social, em particular ao papel do Estado (POSSAS, 1988, p. 195).

Partimos do pressuposto que exista um sofrimento manifestado pelos sujeitos, pois estes buscam ativamente a sua proteção e defesa. Os trabalhadores fazem uso de mecanismos de defesa, quando trabalham sós e isolados, ou de estratégias de defesa, quando o trabalho é em equipes e grupos. A patologia pode surgir quando se rompe o equilíbrio e o sofrimento não é mais contornável (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Tratando-se da nossa pesquisa, foi possível observar algumas questões de adoecimento, de ordem física ou psíquica, a partir da fala dos trabalhadores.

P 1 [...] eu já trabalhava com isso aí em outras empresas, era feito exame em outras empresas anual ou a cada 6 meses por que a gente trabalhava muito com movimentos repetitivos, então isso acabava sempre influenciando em alguma coisa. Fazia o exame mas era a cada 6 meses ou um ano, senão a maioria 6 meses. Nunca nenhum problema constatou em nenhum exame, a partir do momento em que eu entrei na empresa foi feito os exames e eu não tinha nada, não tinha dor, nada! Depois de um tempo de trabalho, de trabalhar de mau jeito, levantamento de peso (eram 300 quilos), veio a ocasionar esta doença nos ombros e nas costas.

P 5 [...] eu gostava da minha função, gostava do que eu fazia. Mas depois que eu me machuquei lá dentro, problema no ombro, na coluna. Na época que eles mandaram embora pela primeira vez, ficamos um mês e meio em casa, já estava com a cirurgia marcada. Fiz a cirurgia e fiquei mais 30 dias de atestado [...] tinha equipamentos para manusear a peça, mas tem que ajudar a máquina, não tem outra opção [...] eu entrei em depressão, tudo problema lá de dentro. Pressão, pressão e pressão [...] eu tomava remédio pra dormir, mas agora não quero mais porque vicia, né?! Eu comecei a chorar muito desde que começou esses problemas com a firma, preocupação com as contas pra pagar, os anos todos de firma.

P 4 [...] em relação a minha saúde física sempre em dia, pois procuro sempre me cuidar apesar dos atropelos do trabalho, já a psicológica, esta sim está se adaptando ao novo estilo de vida, por ter tido que acordar todos os dias as cinco da manhã para encarar os desafios.

P 7 [...] daí eu comecei a fazer esses exames de audiometria, exames de rotina ali, e eu comecei a sentir que tava perdendo um pouco a audição. Um pouco por causa da idade (57 anos), tanto tempo de ruído (33 anos na empresa). Aí eu pedi, conversei com meu supervisor e pedi pra sair do chão de fábrica. Foi quando passei a trabalhar com caminhão *muck*, ônibus e essas coisas, empilhadeiras. Porque daí isso fica fora do chão de fábrica [...] no início era bastante ruído e não existia aquelas proteção, sabe?! Era mais relaxado [...] tinha proteção, se você queria usar, usava. Se não queria usar não usava. Então, aquilo incomodava as vezes. Pegava aquilo e tirava, vou ser bem sincero.

O sofrimento e a dor não se confundem, mas também não se distinguem com facilidade, da mesma forma que não se pode separar a frente e o verso de uma folha de papel.

Através da fala dos trabalhadores pode-se observar que a maioria apresenta alguma doença osteomuscular. Cabe ressaltar, que o processo de demissão aconteceu, mesmo com os trabalhadores adoecidos. Como mencionado anteriormente, um dos trabalhadores não passou no exame admissional para ingressar em uma nova empresa, o que nos permite pensar que não será tão simples esse processo na busca de um novo emprego considerando essas doenças

como um empecilho. Outro fator a ser considerado, para muitos deles, são os anos de empresa, já que muitos deles trabalharam por mais de 20 anos nesta mesma empresa. Com esta organização do mundo do trabalho instaurada, visando a produtividade em escalas, é possível que o fator idade influencie para a reinserção no mercado de trabalho. Parto desse pressuposto por dois sentidos, o primeiro diz respeito às doenças osteomusculares que os trabalhadores apresentam e a segunda, o fator idade pode vir trazer obstáculos se pensarmos na questão de produtividade, pois mesmo com a experiência adquirida ao longo desses anos, isso pode pesar, já que os trabalhadores jovens possam ter mais ‘pique’ para produzir e atingir as expectativas da empresa.

Para Gaulejac (2015, p. 80) “o recurso humano se torna um objeto de conhecimento e uma preocupação central da gestão”. Para este autor, o humano é um fator da empresa e o humano é um recurso da empresa. A concepção gestonária leva a interpelar cada indivíduo, a fim de que ele se torne um agente ativo do mundo produtivo. O valor de cada um é medido em função dos critérios financeiros, e os “improdutivos” são rejeitados, porque eles se tornam “inúteis para o mundo” (GAULEJAC, 2015, p. 80-81).

P 5 [...] me falaram pra ir fazer ficha na Lerto, mas não vou passar de novo nos exames admissionais.

P 4 [...] considero que era bem remunerado pelo meu trabalho, disso eu não tenho dúvidas, e muito irá dificultar para mim, uma nova recolocação recebendo os mesmos valores.

A flexibilização dos contratos de trabalho favoreceu a criação de formas de inserção mais instáveis. Emprego, estabilidade, aposentadoria ou até mesmo uma carreira profissional linear e progressiva começam a ceder espaço a novas relações de mercado de trabalho, como: trabalho informal, terceirização de serviços, ofertas de trabalho autônomo, postos de trabalho temporários e terceirização (LANCMAN; SZNELWAR, 2011, p. 35). Esta lógica de restrição de oportunidades atinge também as condições de trabalho daqueles que ainda estão empregados. Os assalariados acabam cedendo à precarização das condições de trabalho, às perdas de direitos trabalhistas e previdenciários, expondo-se mais aos riscos de adoecimento e acidentes. A perda de poder de barganha de quem procura emprego, leva os trabalhadores à escolha simples entre um mau trabalho ou trabalho nenhum (LANCMAN; SZNELWAR, 2011).

Deve-se considerar também, o lado subjetivo de cada trabalhador, pois este processo de demissão abalou a sua estrutura psíquica. Seja pela insegurança que as ameaças de demissão ocasionaram, seja pelas dívidas que não se desprenderam deles junto com a

demissão, seja pela sensação de onipotência. Todos os fatores devem ser considerados para pensar a questão saúde/doença dos trabalhadores.

Quando questionados sobre os planos para o futuro, os trabalhadores manifestaram diferentes reações, já que como mencionado anteriormente, cada um sente as transformações e a realidade da sua forma.

P 4 [...] meus planos para o futuro ainda são incertos (muita coisa ainda passa pela minha cabeça), quero na sequência fazer uma pós-graduação para tentar dar um upgrade no meu currículo e tentar me manter no mercado de trabalho. Mas ao mesmo tempo, penso em abrir um negócio próprio (empreender), na minha área ou totalmente diferente, estou estudando o mercado e analisando a crise, e nela talvez encontrar algumas oportunidades. Trabalhei todos esses anos como se a empresa fosse minha, então quero aproveitar todo o meu ‘tesão’ (desculpe a palavra), para fazer algo para mim, afinal minhas energias para tentar algo de sucesso.

De acordo com Gaulejac (2015, p. 21) “pertencer não significa apenas um vínculo formal, mas uma identidade de empréstimo”. Em tempos em que é celebrado a glorificação do indivíduo autônomo, não se despreza a hipótese de que este mesmo indivíduo siga em regimes tutelares. Ou seja, o indivíduo passa por uma empresa, e dependendo de sua logomarca possibilita tomar para si parte do status dela.

Torna-se difícil saber se um indivíduo que está preocupado com a sua “desatualização”, faz um curso de especialização, pós-graduação ou de reciclagem está se fortalecendo em relação á empresa, ou o contrário, está tacitamente confirmando o poder da fala: “afinal, ele se tornará melhor para...a empresa! São raras as vezes que o indivíduo se descreve a partir da lógica da empresa, mesmo que o ato seja inconsciente (GAULEJAC, 2015, p. 22). No caso do relato acima citado, em que o trabalhador afirma que muitas vezes trabalhava como se a empresa fosse dele, um acontecimento tão recente, é possível se questionar neste sentido.

P 6 [...] planos eu tenho vários, mas não tem como te explicar no momento.

P 5 [...] gostaria de seguir em busca de um novo emprego, mas doente fica difícil conseguir.

Podemos visualizar através destas duas falas que de um lado temos a “dura realidade” frente ao episódio das demissões e atrasos salariais, por outro lado, o que Gaulejac (2015) denomina de “estados sem alma” sobre os quais é preciso passar por cima. Na sociedade moderna, cada indivíduo pode ser ao mesmo tempo produtor e produto do sistema, ser ator e ser agente dele, fazer funcionar, como suportá-lo.

## 11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao fim desta pesquisa, pretende-se desenvolver comentários significativos a respeito das reflexões teóricas, bem como fazer apontamentos sobre os resultados provenientes da pesquisa de campo. A análise dos resultados aliada as teorias, permite assim se chegar às considerações finais, proporcionando uma articulação entre trabalho e desemprego sobre o olhar da Psicodinâmica do Trabalho.

Vale ressaltar que foi preciso analisar se este contexto, juntamente com a proposta de pesquisa, era relevante para constituírem-se como uma pesquisa de Mestrado. De acordo com a revisão bibliográfica levantada sobre estudos nessa área e da pesquisa de campo realizada, observou-se que este estudo se torna extremamente relevante para a visibilidade do trabalhador da área metal mecânica, pois possibilita identificar fontes de prazer e sofrimento na realização desta atividade laborativa.

Tivemos como principal objetivo nesta pesquisa, investigar como se dá a dinâmica prazer e sofrimento para trabalhadores demitidos com os seus direitos rescisórios atrasados, nos propiciando construir uma compreensão acerca de saúde mental e trabalho. Estabelecemos alguns objetivos específicos para nos auxiliar a atingir o objetivo principal, retomados aqui, visando melhor situar as nossas considerações. Dentre os objetivos específicos elencados encontramos: Conhecer a realidade dos trabalhadores frente ao trabalho; identificar as fontes de prazer e sofrimento oriundas do trabalho; descrever o significado do trabalho para estes trabalhadores; identificar diferenças significativas na percepção prazer-sofrimento no trabalho para trabalhadores no período que antecede e posterior às demissões; investigar a existência de doenças mentais/lesões decorrente dos processos de trabalho.

Os objetivos específicos acima citados possibilitaram a compreensão de aspectos objetivos e subjetivos, relacionado ao processo de demissão em que se encontram os trabalhadores participantes desta pesquisa, bem como, as estratégias defensivas que eles encontraram para suportar o peso do desemprego juntamente com o atraso salarial, atingindo de forma significativa a sua subjetividade. Isto contribui para compreendermos tanto os fatores de prazer, quando os fatores de sofrimento. Buscamos verificar também, de que forma o trabalho motiva ou desmotiva diretamente a sua identidade.

Enfatizamos que o percurso escolhido para o desenvolvimento desta pesquisa, além de sua contextualização, sempre estiveram voltado para que atingíssemos os nossos objetivos

propostos. Portanto, cabe destacar, que inicialmente a ideia era apurar as fontes de prazer e sofrimento para trabalhadores demitidos e reintegrados à empresa. Porém, passados dois meses da reintegração deles, os mesmos foram demitidos definitivamente em comum acordo coletivo entre trabalhadores e a empresa, fazendo com que modificássemos o nosso objeto de estudo. Com esta realidade dada, e como os trabalhadores não haviam recebido os seus direitos rescisórios, tendo os mesmos atrasados até hoje, buscamos analisar as fontes de prazer e sofrimento para trabalhadores demitidos e com os direitos rescisórios atrasados.

O entendimento sobre prazer e sofrimento para estes trabalhadores em processo de demissão também foi fundamental para conhecer a realidade que a organização do trabalho os coloca. Destacamos duas etapas: trabalhadores amedrontados pelo fantasma da demissão, bem como, o período posterior a este processo. Utilizamos referenciais teóricos de autores que relacionam saúde mental e trabalho, assim como prazer e sofrimento para nos auxiliar no entendimento.

Considerando o nosso objeto de pesquisa, trabalhadores assalariados, contratados via CLT e vinculados ao setor metal mecânico, iniciamos esta pesquisa apresentando a área metal mecânica do Distrito Industrial no município de Erechim – RS, apresentando dados sobre as empresas e o total de trabalhadores vinculados até o período de dez/2015 disponibilizados pela RAIS.

Posteriormente, considerando relevante pensar os processos de trabalho e suas transições, abordamos a organização do trabalho através da divisão de tarefas e como o trabalho foi influenciado diretamente por estas questões. Finalizada esta etapa, buscamos elencar as transformações sofridas pelo mundo do trabalho, e como a nossa sociedade adaptou-se a elas. Como destacado no item 5 desta pesquisa, o trabalho é um processo de rupturas e continuidade. Através do desenrolar das entrevistas, outra abordagem careceu de atenção, as doenças decorrentes dos processos de trabalho.

A fim de melhor compreender os resultados, o estudo foi dividido em eixos temáticos e posteriormente em subeixos. Conforme mencionado anteriormente, esta divisão é meramente didática, considerando os entrelaçamentos abordados. Isto pode ser ilustrado, já no primeiro eixo temático, sobre “o trabalhador da área metal mecânica”, e no mesmo subeixo, onde identificamos a escolha pelo local de trabalho, a centralidade do trabalho, “[...] Dignidade, maturidade e o pão de cada dia” e Identidade.

Foi possível observar que houve escolha ao trabalhar na área metal mecânica por parte de alguns trabalhadores, e o restante alega que “era o que tinha para o momento”. Como a IMetalúrgica é considerada uma empresa de porte grande, atuando no mercado de

exportação através de multinacionais, havia bastante vagas em aberto para diversos setores, fazendo com que os trabalhadores buscassem emprego nesta empresa. Foi unânime a fala dos trabalhadores de que, sempre foi uma empresa ótima para trabalhar, até começar atrasar os salários. O trabalho é edificador da identidade do trabalhador, seja individual ou coletivo.

O significado de trabalho para estes trabalhadores, diz respeito à formação de identidade e fonte de sobrevivência. Deve-se destacar a importância do reconhecimento entre os pares e por parte da hierarquia. Segundo relato de alguns trabalhadores, ter trabalho faz parte da disciplina da fome.

A Centralidade do Trabalho é fundamental, além de colocar em questão a estrutura da personalidade e sua identidade, tendo ação transformadora sobre o sujeito. A psicodinâmica do Trabalho e a linguagem caminham juntas, estabelecendo uma racionalidade do vivido pelo sujeito e o domínio pela subjetividade. As novas organizações do trabalho chegaram com a “promessa” de que as máquinas substituiriam a subjetividade e o trabalho do homem, mas ao analisarmos a fala dos trabalhadores, ficou evidente que isso não se concretizou, visto que a sua maioria apresentou alguma doença osteomuscular – Dort ou lesão por esforços repetitivos – LER, pois segundo eles, era preciso “ajudar a máquina” para conseguir atingir as metas. Cabe destacar, também, as doenças de caráter psicológico, causadas pelo fantasma das demissões, o medo de chegar na empresa e não saber o que encontrar e a insegurança sobre os pagamentos.

No que diz respeito ao prazer, os trabalhadores encontram-se em “cordas bambas”. O fato de ir trabalhar todos os dias e ter um vínculo com a empresa, rompido de repente, modificou completamente as suas rotinas. Agora, além de não ter uma empresa para ir, os mesmos se encontram com os salários atrasados. Acredito que o fator idade (dos trabalhadores que foram vinculados por anos na empresa) seja um elemento patológico na hora de procurar trabalho em outra empresa. Em alguns relatos, os trabalhadores falam em realizar cursos para a atualização do currículo e que dificilmente vão ganhar o mesmo valor que recebiam nesta empresa pelos anos de serviço.

O trabalho é um importante estruturante psíquico. A relação homem-trabalho está em constante movimento e aberto à evolução e transformações. O homem não está passivo das restrições impostas pela organização do trabalho, buscando sempre constituir a sua identidade.

O segundo eixo constituído para auxiliar na compreensão da análise, diz respeito a “Prazer e Sofrimento no Trabalho”, e tem como subeixos: [...] Tinha horário para entrar na empresa, mas nunca para sair, Distorção Comunicacional, [...] Sempre alerta, Relação com os colegas e o adoecimento.

A crise do trabalho acaba deixando um vazio nos trabalhadores, que nem sempre é preenchido. O consumo deixa de ser um fim em si mesmo, e passa a ser mercadoria. A fala dos trabalhadores apontou isso, quando citaram vender as férias para comprar apartamento, quando realizaram acordo com a empresa para terminar a construção da casa e como o atraso dos pagamentos está afetando além da vida pessoal, mas sua alimentação, higiene e limpeza e na quitação dos financiamentos realizados para compra de casa e carro. É preciso trabalhar nem que seja para consumir a própria identidade (LANCMAN; SZNELWAR, 2011). Na ausência de um trabalho com orientação ética, o indivíduo precisa reinventar-se. Também, a fala de um trabalhador nos mostra uma realidade desta gestão que está instaurada, de que é preciso adaptar-se ao tempo de trabalho. Esta questão pode ser observada na fala de um dos trabalhadores, que ficou sem férias por 4 anos e não teve licença paternidade, acordava na madrugada para resolver problemas do trabalho e precisou se retirar das redes sociais devido as cobranças que ele assumia para defender a Diretoria. O mesmo denomina isso de “Síndrome do cliente”.

Os trabalhadores manifestaram também a necessidade de um espaço de fala. Segundo eles, tem uma psicóloga na empresa, mas não os deixa a vontade porque ela é filha do dono da empresa. Trabalhar segundo Lancman e Sznelwar (2011) é também conviver. A distorção comunicacional acontece muito e o tempo todo, ao mesmo tempo em que a empresa está com o salário dos trabalhadores atrasados, lança panfletos na cidade que está contratando. Cabe ressaltar, que no acordo coletivo, ficou combinado que a empresa, caso voltasse contratar, chamaria inicialmente os demitidos. Também chama a atenção para a queima de vestígios, seria uma tentativa da empresa de buscar manter uma boa impressão perante a sociedade? Acredito que se essa foi a tentativa será falha, pois veículos de comunicação divulgam a questão dos atrasos salariais.

Quanto a certezas, não há! Estes trabalhadores vivem em tempos de incertezas a mais de um ano. Antes, o fantasma da demissão os assombrava e eles nunca sabiam o que iam encontrar quando chegassem na empresa. Hoje, a realidade segue a mesma, mas o foco agora é outro. A pergunta que eles se fazem é: quando vamos receber? Eles precisam estar sempre em alerta para acompanhar as atitudes na empresa, já que os salários seguem atrasados.

A relação com os colegas, logo que eles reintegraram à empresa não foi muito agradável. Segundo a fala dos trabalhadores, muitos dos efetivos largavam ‘piadinhas’, alegando que se eles voltassem, a empresa iria falir levando a demissão geral. Ainda, segundo os relatos, nestes 2 meses que eles ficaram na empresa (antes de serem demitidos definitivamente), os serviços não eram repassados para eles. Pode-se verificar que entre os

trabalhadores demitidos, havia uma cooperação e coletividade entre os trabalhadores, pois observando as falas, trouxeram questões de empatia quanto aos trabalhadores que precisam sustentar as suas famílias e auxiliaram o sindicato dos metalúrgicos na arrecadação de mercadorias. Em contrapartida, com os trabalhadores que seguiram vinculados na empresa este fato se modifica um pouco, e agora estes trabalhadores passam a serem vistos como concorrentes. Uma atitude ingênua por parte dos trabalhadores ainda vinculados, pois amanhã eles podem ser os demitidos da vez.

Ficou evidente a existência de adoecimento osteomuscular e lesão por esforços repetitivos, devido aos movimentos realizados por estes trabalhadores no manuseio das máquinas. Pode-se observar também, episódios depressivos após o início deste processo de incertezas.

Ao mesmo tempo em que os trabalhadores sentiam prazer em trabalhar, considerando o trabalho um fator constituinte importante para a estrutura da personalidade e da identidade, apresentavam um sofrimento relacionado ao mal-estar instaurado na empresa.

Os trabalhadores participantes desta pesquisa, afirmam que esta empresa era muito boa para trabalhar, alguns inclusive a relacionam como uma grande família e uma grande escola. De acordo com eles, começou a ficar ruim a partir do momento em que os salários começaram a atrasar e eles não tinham mais certezas sobre o dia seguinte. Cabe ressaltar também, que com os atrasos salariais e o vínculo ainda ativo com esta empresa, os trabalhadores estão desempregados e ao mesmo tempo não estão, pois estes ainda recebem os salários por esta empresa mesmo que atrasado.

Concluo este estudo com estes apontamentos, levando em consideração que um estudo nunca é concluído, sempre abrindo portas para pensar outras questões que são suscitadas no decorrer da pesquisa. Pode-se pensar futuramente um estudo sobre como a temporalidade atravessa o cotidiano e a saúde dos trabalhadores, bem como, apontado neste estudo, os trabalhadores percebem a “riqueza” de seus patrões como mérito; e a necessidade de políticas públicas voltadas para os processos de saúde e doença dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ALVES, G. A batalha de Carlitos: trabalho e estranhamento em Tempos Modernos, de Charles Chaplin. **ArtCultura**, Uberlândia, v. 7, n. 10, p. 66-81, 2005. Disponível em: <[http://www.artcultura.inhis.ufu.br/PDF 10/2\\_alves.pdf](http://www.artcultura.inhis.ufu.br/PDF%2010/2_alves.pdf)>. Acesso em: 19 dez. 2017.

ALVES, G. A. P. Crise estrutural do capital, maquinofatura e precarização do trabalho – a questão social no século XXI. **Textos & Contextos**, Marília, v. 12, n. 2, p. 235-248, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/handle/11449/114830>>. Acesso em: 18 dez. 2017.

ALVES, D. A. De. **Gestão, Produção e Experiência do Tempo no Teletrabalho**. 2008. 246 f. Tese (Doutorado em Sociologia). Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

BAIERLE, T. C.; MERLO, Á. R. C. Saúde mental e subjetividade no trabalho de uma guarda municipal: estudo em psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 69-81, 2008. Disponível em: <<http://revistas.usp.br/cpst/article/view/25791>>. Acesso em: 18 dez. 2017.

BOTTEGA, C. G. **Loucos ou heróis**: um estudo sobre prazer e sofrimento no trabalho dos educadores sociais com adolescentes em situação de rua. 2009. 201 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional). Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

\_\_\_\_\_, C. G. **Clínica do Trabalho no Sistema Único de Saúde**: linha de cuidado em saúde mental do trabalhador e da trabalhadora. 2015. 213 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social e Institucional). Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

BRAGA, R. Luta de classes, reestruturação produtiva e hegemonia. In: KATZ, C.; BRAGA, R.; COGGIOLA, O. (Orgs.). **Novas tecnologias**: crítica da atual reestruturação produtiva. São Paulo: Xamã, 1995. p. 45-136.

BRANT, L. C.; MINAYO-GOMEZ, C. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 213-223, 2004. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232004000100021&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232004000100021&lng=pt&tlng=pt)>. Acesso em: 18 dez. 2017.

BRAZÃO, J. P. G. O diário etnográfico electrónico, um instrumento de investigação: três testemunhos. In: FINO, C. N. (Ed.). **Etnografia da Educação**. Funchal: CIE-UMa, 2011. p. 303-323.

BUTIERRES, M. C. **Amarrados a Sinos**: a dupla vitimização do trabalhador que sofre acidente do trabalho ou doença ocupacional. 2015. 203 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social e Institucional). Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

CATTANI, A. D. Taylorismo. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. 2. ed. Porto Alegre: Zouk Editora, 2011. p. 382-384.

CORTINOVE, B. Filosofia e Ciência do Tempo. **Páginas de Filosofia**, São Paulo, v. 3, n. 1-2, p. 105-109, 2011. Disponível em: <<http://www.bibliotekevirtual.org/index.php/2013-02-07-03-02-35/2013-02-07-03-03-11/2014-07-19-06-15-59/627-pf/v03n01-02/5547-filosofia-e-ciencia-do-tempo.html>>. Acesso em: 18 dez. 2017.

COSTA, R. A construção sociológica do tempo: do “cada um por si” ao “um por todos”. **Economia e Sociologia**, Évora, n. 76, p. 63-87, 2004. Disponível em: <<https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/19200>>. Acesso em: 18 dez. 2017.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudos de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

\_\_\_\_\_, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=pt&tlng=pt)>. Acesso em: 18 dez. 2017.

\_\_\_\_\_, C. **A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

\_\_\_\_\_, C.; ABDOUCHELI, E. Desejo ou motivação? A interrogação psicanalítica sobre o trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. (Orgs.). **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009a. p. 33-43.

\_\_\_\_\_, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário Teórico em Psicopatologia do Trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. (Orgs.). **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009b. p. 119-145.

\_\_\_\_\_, C.; MELLO NETO, G. A. R. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-73722012000300002&lng=pt&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722012000300002&lng=pt&nrm=iso&tlng=en)>. Acesso em: 18 dez. 2017.

ELIAS, N. **Sobre o Tempo**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

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. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X2001000100010&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2001000100010&lng=pt&tlng=pt)>. Acesso em: 1 jan. 2018.

FORD, H. **Os princípios da prosperidade**. São Paulo: Livraria Freitas Bastos, 1967.

FRIEDMANN, G. **O trabalho em migalhas**. São Paulo: Perspectiva, 1972.

GAULEJAC, V. De. **Gestão como Doença Social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida: Ideias & Letras, 2015.

GERAS, N. Fetichismo. In: BOTTOMORE, T. (Org.). **Dicionário do Pensamento Marxista**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. p. 149-150.

GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

GUIMARÃES, N. A. Por uma sociologia do desemprego. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 17, n. 50, p. 104-121, 2002. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69092002000300007&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092002000300007&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)>. Acesso em: 1 jan. 2018.

HOLZMANN, L. Fordismo. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. 2. ed. Porto Alegre: Zouk Editora, 2011a. p. 199-203.

\_\_\_\_\_, L. Toyotismo. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. 2. ed. Porto Alegre: Zouk Editora, 2011b. p. 426-432.

JACQUES, M. da G. C. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 97-116, 2003. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822003000100006&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822003000100006&lng=pt&tlng=pt)>. Acesso em: 1 jan. 2018.

KEHL, M. R. **O tempo e o cão: a atualidade das depressões**. São Paulo: Boitempo, 2009.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours: da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2011.

\_\_\_\_\_, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 6, n. 0, p. 79-90, 2003. Disponível em: <<http://revistas.usp.br/cpst/article/view/25852>>. Acesso em: 19 dez. 2017.

LÚCIO, C. G. Desafios para o crescimento e o emprego. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 21-33, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?>

script=sci\_arttext&pid=S0103-40142015000300003&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 19 dez. 2017.

LUKÁCS, G. **Ontologia do ser social: os princípios ontológicos fundamentais de Marx**. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1979.

MARCUSE, H. Sobre os fundamentos filosóficos do conceito de trabalho da ciência econômica. In: MARCUSE, H. **Cultura e Sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998. v. 2p. 7-50.

MARX, K. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980. v. 1

\_\_\_\_\_, K. **Contribuição à crítica da economia política**. São Paulo: Boitempo, 1983.

\_\_\_\_\_, K.; ENGELS, F. **Manifesto Comunista**. São Paulo: Boitempo, 1998.

MATTOS, E. C. De. **Prazer e sofrimento no trabalho bancário: um olhar sobre o gestor intermediário**. 2016. 137 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional). Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

MENDES, J. M. R.; WÜNSCH, D. S. Elementos para uma nova cultura em segurança e saúde no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 32, n. 115, p. 153-163, 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572007000100014&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572007000100014&lng=pt&tlng=pt)>. Acesso em: 19 dez. 2017.

MERLO, Á. R. C. et al. O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 117-136, 2003. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822003000100007&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822003000100007&lng=pt&tlng=pt)>. Acesso em: 19 dez. 2017.

\_\_\_\_\_, Á. R. C.; BARBARINI, N. Reestruturação produtiva no setor bancário brasileiro e sofrimento dos caixas executivos: um estudo de caso. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, p. 103-122, 2002. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822002000100007&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822002000100007&lng=pt&tlng=pt)>. Acesso em: 19 dez. 2017.

\_\_\_\_\_, Á. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009. Disponível em: <<http://revistas.usp.br/cpst/article/view/25746>>. Acesso em: 19 dez. 2017.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

MORAES NETO, B. R. De. Marx, Taylor e Ford no Final do Século: reflexões sobre trabalho e cidadania. **Revista ORG & DEMO**, Marília, v. 3, n. 1, p. 55-60, 2002. Disponível em:

<<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/orgdemo/article/view/440>>. Acesso em: 1 jan. 2018.

NARDI, H. C. **Ética, trabalho e Subjetividade**: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NASCIMENTO, C. Prefácio: a autogestão e o “novo cooperativismo”. In: DICKMANN, I.; DICKMANN, I. (Orgs.). **A questão da Habitação Popular**. Curitiba: Base Editorial, 2015. p. 17-22.

OHNO, T. **O Sistema Toyota de Produção**: Além da produção em Larga Escala. São Paulo: Bookman, 1997.

PEREZ, K. V. “**Se eu tirar o trabalho, sobra um cantinho que a gente foi deixando ali**”: clínica de psicodinâmica do trabalho na atividade de docentes no ensino superior privado. 2012. 251 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional). Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

PERRONE-MOISÉS, B. Conflitos recentes, estruturas persistentes: notícias do Sudão. **Revista de Antropologia**, São Paulo, v. 44, n. 2, p. 127-146, 2001. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-77012001000200004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-77012001000200004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)>. Acesso em: 19 dez. 2017.

PETROVIC, G. Reificação. In: BOTTOMORE, T. (Org.). **Dicionário do Pensamento Marxista**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. p. 314-316.

PICOLOTO, D.; SILVEIRA, E. Da. Prevalência de sintomas osteomusculares e fatores associados em trabalhadores de uma indústria metalúrgica de Canoas – RS. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 507-516, 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232008000200026&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232008000200026&lng=pt&tlng=pt)>. Acesso em: 18 dez. 2017.

POLANYI, K. **A grande transformação**: as origens da nossa época. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

POSSAS, M. L. O projeto teórico da “Escola da Regulação”: alguns comentários. **Novos Estudos**, São Paulo, n. 21, p. 195-212, 1988. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/profile/Mario\\_Possas/publication/268001604\\_O\\_PROJETO\\_TEO\\_RICO\\_DA\\_ESCOLA\\_DA\\_REGULACAO/links/547ee58b0cf2de80e7cc6d8e/O-PROJETO-TEORICO-DA-ESCOLA-DA-REGULACAO.pdf?origin=publication\\_detail](https://www.researchgate.net/profile/Mario_Possas/publication/268001604_O_PROJETO_TEO_RICO_DA_ESCOLA_DA_REGULACAO/links/547ee58b0cf2de80e7cc6d8e/O-PROJETO-TEORICO-DA-ESCOLA-DA-REGULACAO.pdf?origin=publication_detail)>. Acesso em: 19 dez. 2017.

RIBEIRO, H. P. **A violência oculta do trabalho**: as lesões por esforços repetitivos. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 1999.

ROESE, M. Distritos Industriais. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. 2. ed. Porto Alegre: Zouk Editora, 2011. p. 121-124.

ROSSO, S. dal. Tempo de Trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. 2. ed. Porto Alegre: Zouk Editora, 2011. p. 418-423.

SANTOS JÚNIOR, A. V. Dos; MENDES, A. M.; ARAUJO, L. K. R. Experiência em clínica do trabalho com bancários adoecidos por Ler/ Dort. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 29, n. 3, p. 614-625, 2009. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932009000300014&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000300014&lng=pt&tlng=pt)>. Acesso em: 18 dez. 2017.

SILVA, L. F. S. C. Da. **Percursos Desiguais**: trajetórias ocupacionais dos trabalhadores no setor de telecomunicações no período pós-privatização. 2011. 240 f. Tese (Doutorado em Sociologia). Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

TAYLOR, F. W. **Princípios da administração científica**. São Paulo: Atlas, 1990.

THOMPSON, E. P. **Costumes em Comum**: Estudos sobre a Cultura Popular Tradicional. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

VILELA, E. Corpos inabitáveis: Errância, filosofia e memória. In: LARROSA, J.; SKLIAR, C. (Orgs.). **Habitantes de Babel**: políticas e poéticas da diferença. Belo Horizonte: Autêntica, 2001. p. 233-253.

WEBER, M. **Ensaio de Sociologia e outros Escritos**. São Paulo: Abril Cultural, 1974.

\_\_\_\_\_, M. **A Ética protestante e o Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Instituto de Psicologia  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional – Mestrado

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O senhor (a) está sendo convidado (a) para participar da coleta de dados pertencente a um projeto de pesquisa-dissertação cujo objetivo geral é conhecer o contexto laboral e analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, em trabalhadores reintegrados à empresa após a tentativa de demissão em massa, utilizando-se de pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho, a fim de conhecer a atual realidade, bem como a organização do trabalho e seus impactos na saúde mental dos trabalhadores.

Caso você concorde em participar desta pesquisa, será chamado a responder voluntariamente a um questionário, no intuito de conhecer a sua realidade com o trabalho, bem como a uma entrevista individual, e/ou participar de forma também voluntária, por livre adesão, de um grupo de discussão e interlocução sobre suas vivências no trabalho. Sua contribuição será muito importante para o conhecimento da realidade vivenciada por esta classe trabalhadora colaborando para o debate e reflexão sobre os impactos da organização do trabalho na saúde mental.

As entrevistas/reuniões serão gravadas, sendo estes relatos transcritos e desgravados posteriormente à etapa de transcrição. Os questionários serão guardados, no Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho do Instituto de Psicologia, situado na rua Ramiro Barcelos, 2600 – Bairro Santa Cecília, Porto Alegre/RS, por cinco anos, de acordo com a lei dos Direitos Autorais 9610/1998. Após este período, estes materiais serão destruídos. A sua identificação será mantida em sigilo. Somente terá acesso aos dados, a equipe de pesquisa, sob supervisão do pesquisador responsável. Os resultados poderão ser divulgados na íntegra ou parcialmente, com a finalidade científica, em artigos, capítulos de livros, jornadas, encontros ou seminários voltados para a área, ressaltando que a identidade dos participantes será sempre preservada. Será feita a devolução dos resultados aos participantes em reunião específica, após o término da coleta de dados. Você poderá ter acesso aos resultados também online nas bases de pesquisa pública da UFRGS. Também haverá uma cópia física na biblioteca do Instituto de Psicologia da UFRGS.

Enfatiza-se que o presente estudo não pretende causar nenhum tipo de desconforto físico ou psicológico nos participantes. Entretanto, caso isso venha a ocorrer, o participante será imediatamente encaminhado para atendimento psicológico ou psiquiátrico, conforme necessário. O profissional será de livre escolha do participante, podendo àquele tratar-se de credenciado ao plano de saúde.

Salienta-se ainda que não haverá nenhum tipo de remuneração ou ressarcimento referente a sua participação, que acontecerá sem nenhum ônus através de seu consentimento evidenciado através da assinatura deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Em caso de desistência da participação na pesquisa, o desligamento poderá ser solicitado à pesquisadora em qualquer etapa do processo.

Após a leitura deste termo de consentimento e de sua aceitação em participar da pesquisa, solicito a sua assinatura. Qualquer esclarecimento ou informação a respeito da pesquisa poderão ser obtidos pelo pesquisador responsável, orientador da pesquisa professor Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da UFRGS ou com a mestranda psicóloga Aline Andrea Arpini, através do e-mail: alinearpini@hotmail.com. Bem como, poderão ser esclarecidas quaisquer dúvidas com o Comitê de Ética do Instituto de Psicologia da UFRGS, através do telefone (51) 33085066 situado na Rua Ramiro Barcelos, 2600 Bairro Santa Cecília, Porto Alegre/RS.

Eu, \_\_\_\_\_, afirmo através da assinatura deste termo, que concordei em participar voluntariamente da pesquisa que se encontra referida neste documento, tendo sido informado (a) sobre seus objetivos e instrumentos. Concordei com a gravação das gravações que fomentei e fui devidamente informado (a) de que será garantida a preservação de minha identidade, bem como o meu direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento.

De acordo:

\_\_\_\_\_  
Assinatura do (a) participante voluntário (a)

\_\_\_\_\_  
Assinatura do pesquisador responsável

\_\_\_\_\_  
Assinatura da mestranda

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017.

Este documento consta em duas vias: uma destinada à pesquisadora, outra ao participante da pesquisa.

**APÊNDICE B – Entrevista Semi Estruturada**

1. Nome (iniciais):
2. Idade:
3. Gênero:
4. Formação/ Estuda atualmente:  
Se sim, que curso:
5. Tempo de empresa:
6. Qual era o seu cargo dentro da empresa:
7. Sempre foi o mesmo cargo?
8. Fale sobre sua trajetória profissional, desde a escolha até como chegou na sua função atual. O trabalho nesta instituição foi uma opção? Foi seu primeiro emprego?
9. Descreva sobre o seu trabalho na sua função. Como era para você acordar todos os dias segunda-feira e ir para o trabalho? Se não for algo positivo, a quanto tempo vem sentindo isso?
10. Exercia alguma outra função remunerada enquanto trabalhava na empresa?
11. Indique pontos positivos e negativos no seu trabalho. Você se sente reconhecido no seu trabalho? Como?
12. Qual o significado de trabalho para você?
13. Como foi para você ser demitido e readmitido do seu trabalho?
14. Como se sente em relação a dúvida sobre o pagamento, visto que a empresa está atrasando as parcelas?
15. Como se dá a relação com os colegas de trabalho que não foram demitidos?
16. Você costumava pensar nas questões do seu trabalho quando estava fora da empresa? Se sim, conte um pouco como isso acontece.
17. Quais são seus planos para o futuro?
18. O que você costumava fazer quando sai do trabalho?
19. Como se sente em relação à sua saúde? Relaciona algum mal-estar com o trabalho?
20. Achas que o proprietário da empresa fez fortuna por mérito próprio ou por outras razões?
21. Considerava-se remunerado corretamente pelo teu trabalho?
22. Terias alguma questão para falar que não consta neste questionário?