

Ana Cristina Batista dos Santos

Ana Raquel Silva Rocha

Ana Zenilce Moreira

Organizadoras

A PSICODINÂMICA DO TRABALHO EM TEMPOS DE CAPITALISMO FLEXÍVEL

estudos nos contextos de trabalho público, privado e autônomo

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ

REITOR

Hidelbrando dos Santos Soares

VICE-REITOR

Dárcio Ítalo Alves Teixeira

EDITORA DA UECE

Cleudene de Oliveira Aragão

CONSELHO EDITORIAL

Antônio Luciano Pontes	Lucili Grangeiro Cortez
Eduardo Diatáhy Bezerra de Menezes	Luiz Cruz Lima
Emanuel Ângelo da Rocha Fragoso	Manfredo Ramos
Francisco Horácio da Silva Frota	Marcelo Gurgel Carlos da Silva
Francisco Josênio Camelo Parente	Marcony Silva Cunha
Gisafran Nazareno Mota Jucá	Maria do Socorro Ferreira Osterne
José Ferreira Nunes	Maria Salete Bessa Jorge
Liduina Farias Almeida da Costa	Sílvia Maria Nóbrega-Therrien

CONSELHO CONSULTIVO

Antônio Torres Montenegro UFPE	Maria do Socorro Silva Aragão UFC
Eliane P. Zamith Brito FGV	Maria Lírida Callou de Araújo e Mendonça UNIFOR
Homero Santiago USP	Pierre Salama Universidade de Paris VIII
Ieda Maria Alves USP	Romeu Gomes FIOCRUZ
Manuel Domingos Neto UFF	Túlio Batista Franco UFF

Ana Cristina Batista dos Santos
Ana Raquel Silva Rocha
Ana Zenilce Moreira
Organizadoras

A PSICODINÂMICA DO TRABALHO EM TEMPOS DE CAPITALISMO FLEXÍVEL

estudos nos contextos de trabalho público, privado e autônomo

1ª Edição
Fortaleza - CE
2021



A psicodinâmica do trabalho em tempos de capitalismo flexível: estudos nos contextos de trabalho público, privado e autônomo

© 2021 *Copyright by* Ana Cristina Batista dos Santos, Ana Raquel Silva Rocha e Ana Zenilce Moreira

O conteúdo deste livro, bem como os dados usados e sua fidedignidade, são de responsabilidade exclusiva do autor. O download e o compartilhamento da obra são autorizados desde que sejam atribuídos créditos ao autor. Além disso, é vedada a alteração de qualquer forma e/ou utilizá-la para fins comerciais.

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS

Editora da Universidade Estadual do Ceará – EdUECE
Av. Dr. Silas Munguba, 1700 – Campus do Itaperi – Reitoria – Fortaleza – Ceará
CEP: 60714-903 – Tel: (085) 3101-9893
www.uece.br/eduece – E-mail: eduece@uece.br

Editora filiada à



Coordenação Editorial

Cleudene de Oliveira Araújo

Capa e Diagramação

Narcelio Lopes

Revisão de texto

Lorna Etiene Castelo Branco Reis

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Camara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

A psicodinâmica do trabalho em tempos de capitalismo flexível [livro eletrônico] : estudos nos contextos de trabalho público, privado e autônomo / organização Ana Zenilce Moreira, Ana Raquel Silva Rocha, Ana Cristina Batista dos Santos. -- Fortaleza, CE : Editora da UECE, 2021.
PDF

ISBN 978-85-7826-784-1

1. Administração de empresa 2. Carreira profissional - Administração 3. Psicodinâmica do Trabalho (PDT) I. Moreira, Ana Zenilce. II. Rocha, Ana Raquel Silva. III. Santos, Ana Cristina Batista dos.

21-83009

CDD-158.7

Índices para catálogo sistemático:

1. Psicodinâmica do trabalho : Psicologia aplicada
158.7

Aline Grazielle Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129

Sumário

PREFÁCIO.....	8
INTRODUÇÃO	11

EIXO TEMÁTICO 1

A PSICODINÂMICA DO TRABALHO NO ENSINO SUPERIOR..19

NARRATIVAS DE SERVIDORES SOBRE AS DIFERENÇAS GERACIONAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA: UM ESTUDO À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO	20
--	-----------

Patrícia Araújo Silva, Ana Cristina Batista dos Santos, Francisco Roberto Pinto, Eduardo Carneiro Lima

INFLUÊNCIA DAS GREVES SOBRE O TRABALHO DOCENTE NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR SOB A PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO ...	50
---	-----------

Andressa Aguiar Araújo, Ana Cristina Batista dos Santos, Ana Raquel Silva Rocha

A RELAÇÃO COOPERAÇÃO-RECONHECIMENTO EM GRUPOS DE PESQUISA DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO	80
---	-----------

Andriele Pinto de Amorim, Ana Cristina Batista dos Santos, Patrícia Passos Sampaio, Francisco Roberto Pinto, Luiz Stephany Filho

A DINÂMICA PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO VIVENCIADA EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR ..121

Camila Rafaele Monteiro Pontes, Ana Cristina Batista dos Santos, Diana Maria Goiana Alves, Walber Lins Pontes, Jorge Luiz de Souza Evaristo

EIXO TEMÁTICO 2

A PSICODINÂMICA DO TRABALHO EM CONTEXTOS DE REESTRUTURAÇÃO.....145

PLANOS DE DEMISSÃO INCENTIVADA/VOLUNTÁRIA NO CONTEXTO DE ESTADO REFORMISTA: UM ESTUDO À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO146

João Alves Lima Neto, Rafaela Gomes da Silva, Ana Cristina Batista dos Santos, Francisco Roberto Pinto, Ana Raquel Silva Rocha

TECNOLOGIA E PSICODINÂMICA DO TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE AS VIVÊNCIAS DE PRAZER-SOFRIMENTO E AS ESTRATÉGIAS DE DEFESA DE TRABALHADORES EM PROCESSOS DE IMPLANTAÇÃO DE SISTEMAS ERP173

Ana Cristina Batista dos Santos, Luiz Stephany Filho, Jessica Nogueira Castro de Sousa, Rafaela Gomes da Silva

EIXO TEMÁTICO 3

A PSICODINÂMICA DO TRABALHO NO TRABALHO NAS CIDADES E EM ORGANIZAÇÕES SOCIAIS208

O TRABALHO AUTÔNOMO DE FLANELINHAS NO ESPAÇO PÚBLICO DA CIDADE DE FORTALEZA À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....209

Ana Cristina Batista dos Santos, Diana Maria Goiana Alves, Carlos Ítalo de Oliveira, Fabíola Faria Tostes de Oliveira, Marianne Corrêa dos Santos, Andriele Pinto de Amorim

AS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHAR NO ESPAÇO PÚBLICO DAS PRAÇAS: UMA ANÁLISE À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO230

Mateus da Silva Braga Ferreira, Ana Cristina Batista dos Santos

O TRABALHO EM NEGÓCIOS SOCIAIS: CONCEPÇÕES, VIVÊNCIAS E A PSICODINÂMICA DO TRABALHO NA REDE ALFA, NO NORDESTE BRASILEIRO262

Diana Maria Goiana Alves, Eduardo Carneiro Lima, Andressa Aguiar Araújo, Ana Cristina Batista dos Santos, Patrícia Araújo Silva

DA DOENÇA QUE DÁ TRABALHO AO TRABALHO QUE DÁ SAÚDE: VIVÊNCIAS DE TRABALHADORES DE UMA FUNDAÇÃO VOLTADA A PESSOAS COM TRANSTORNOS MENTAIS287

Jorge Luiz de Souza Evaristo, Lia Chagas de Lima, Nathália de Sousa Pereira, Allan Daniel Dias, Ana Cristina Batista dos Santos

EIXO TEMÁTICO 4

A PSICODINÂMICA DO TRABALHO, GERAÇÕES E CARREIRA. 313

FENÔMENO SLASH: CARTOGRAFANDO TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DE TRABALHADORES CONTEMPORÂNEOS.....314

Eduardo Carneiro Lima, Ana Cristina Batista dos Santos, Patrícia Passos Sampaio, Andressa Aguiar Araújo

SOBRE AS ORGANIZADORAS.....337

PREFÁCIO

A obra aborda a complexa temática dos desafios do mundo do trabalho em tempos de capitalismo flexível, tendo como *locus* das pesquisas a cidade de Fortaleza, capital do emblemático Estado do Ceará; sendo o mais amplo conjunto de estudos fundamentados na Psicodinâmica do Trabalho desenvolvido neste Estado, presta uma importante contribuição para a expansão dos estudos no Nordeste brasileiro. Este livro contribui para a ampliação da rede de estudos brasileiros inspirados na abordagem dejouriana, que está presente em todas as regiões do Brasil.

O livro parte de um projeto de pesquisa abrangente e constitui-se como uma robusta coletânea de relatos de pesquisas empíricas, incluindo trabalhadores do setor público, de empresas privadas, de cooperativas e trabalhadores autônomos. Alcança e analisa situações de trabalho muito distintas, tendo como local de trabalho universidades, bancos, praças e ruas.

O elemento comum a todas as pesquisas é a base teórica da Psicodinâmica do Trabalho, em interface com diversos arranjos metodológicos, atendendo à singularidade das diferentes pesquisas, que elegeram temáticas complexas, buscando compreender as diferentes facetas do capitalismo flexível e sua incidência sobre a subjetividade dos trabalhadores e trabalhadoras de diversas organizações.

Destaca-se a importância de valorizar a fala e a escuta do trabalhador, especialmente em um grupo de pesquisa vinculado a um Programa de Pós-Graduação em Administração, que, para além dos estudos em gestão, propõe-se a escutar e a analisar conteúdos subjetivos. A obra traz estudos desenvolvidos em universidades públicas, abrindo espaço para a narrativa de servidores sobre as diferenças geracionais e sobre a relação cooperação-reconhecimento em grupos de pesquisa, ainda na universidade.

Os pesquisadores alcançaram, também, a fala de trabalhadores que estão vivenciando contextos de reestruturação com a oferta de Planos de Demissão Voluntária, bem como escutaram trabalhadores que atuam com pessoas com transtornos mentais, buscando na arte um recurso terapêutico. Investigaram, ainda, as peculiaridades do trabalho de flanelinhas e vendedores, que constroem no espaço público das ruas e das praças, alternativas de trabalho sem proteção nem garantias, expostos à violência urbana, mas valorizam a autonomia e a possibilidade de “trabalhar para si”, usufruindo do lucro de seu trabalho.

Nas diferentes pesquisas as falas sinalizam o sofrimento, o engajamento subjetivo para ultrapassar as dificuldades, a importância do coletivo, da cooperação, da autonomia; o valor do reconhecimento, mais frequentemente expresso no sofrimento do não-reconhecimento. E a luta constante por ultrapassar o sofrimento e conquistar o prazer no trabalho.

Sendo a Psicodinâmica do Trabalho situada por seu criador como uma teoria crítica, as pesquisas evidenciam as contradições, a sobrexploração e a sobrecarga a que es-

tão expostos muitos trabalhadores. As situações de incertezas e vulnerabilidade se intensificam à medida em que avança a lógica do “capitalismo flexível”, expondo a face real da desregulamentação e perda de direitos. Mas os trabalhadores resistem, buscam alternativas, desenvolvem diferentes formas de subverter o sofrimento e buscar no trabalho um sentido para a vida, como é o caso de idosos que preferem o trabalho à sua casa, depois de aposentados.

A obra nos convoca a refletir sobre a complexidade e os múltiplos desafios do cenário contemporâneo do trabalho, sem perder de vista o sujeito que o constrói. Cada um de nós é um sujeito neste processo, tendo a responsabilidade de se engajar na luta por um mundo do trabalho que valorize a saúde, a vida e o humano.

Boa leitura!

Braga - Portugal, 21 de janeiro de 2021

Rosângela Dutra de Moraes

INTRODUÇÃO

Existem diversas tipologias classificatórias de fenômenos históricos como o capitalismo, nas quais autores o adjetivam a partir de suas características predominantes em determinados espaços temporais. Há classificações como a de: a) Braverman (1987) com a tipologia capitalismo mercantil (final do século XIV) e capitalismo industrial (a partir do século XVIII); b) Chesnais (1996) que classifica o capitalismo a partir da fase imperialista (início século XX), fase da idade de ouro (entre o pós-guerra e a década de 1970), e fase de mundialização do capital (fins do século XX até a atualidade); ou, ainda, c) Boltanski e Chiapello (2009) que propõem a tipologia capitalismo familiar (início século XX até a década de 1960), capitalismo burocrático (entre os anos 1960 e 1990) e capitalismo flexível (o atual).

Esta obra tomou o quadro classificatório de Boltanski e Chiapello (2009) como referência, detendo-se no diálogo entre as categorias capitalismo burocrático e capitalismo flexível para compreensão de um objeto de estudo situado nas intersecções homem-trabalho e subjetividade-objetividade: a Psicodinâmica do Trabalho.

Sobre os tempos de capitalismo burocrático, afirmam Boltanski e Chiapello (2009) serem aqueles do predomínio de grandes empresas integradas verticalmente, hierarquizadas, pensadas e geridas a partir das premissas do tipo

ideal weberiano (formalidade, impessoalidade, profissionalismo); tempos de predomínio do padrão de produção taylorista-fordista, calcado na racionalização e controle de tempos e movimentos, em que uma racionalidade técnica predominava tendo em vista ganhos de produtividade pelos caminhos da eficiência; períodos da centralidade da gerência, do estímulo ao progresso acompanhado de certeza nas carreiras, estas estabelecidas sobre o princípio da meritocracia, com oportunidade de desenvolvimento para todos num contexto organizacional com regras claras de ascensão.

Já nos últimos trinta anos, segundo Boltanski e Chiapello (2009), há o predomínio de um capitalismo centrado no paradigma da flexibilidade, pelo qual emergem novas representações das empresas, pensadas como organizações flexíveis, ou, como qualifica Sennett (2006), organizações camaleônicas, que se reestruturam com rapidez e, constantemente, amparadas no discurso da competitividade e da centralidade dos clientes.

Os autores de gestão empresarial dos anos 1990 imaginam grande número de novas formas de organização que se afastam ao máximo dos princípios hierárquicos e prometem igualdade formal e respeito às liberdades individuais. Outro traço marcante dos anos 90 é que o tema da concorrência e o da mudança permanente e cada vez mais rápida das tecnologias – já presentes nos anos 1960 – ganham uma amplitude sem precedentes, e em praticamente todos os textos se encontram conselhos para a implantação dessa organização flexível e inventiva que saberá ‘sufar’ sobre todas as ‘ondas’ (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 99-100).

As diversas nomenclaturas para qualificar a chamada “era da flexibilidade” (reestruturação flexível, produção flexível, organização flexível, gestão flexível etc) apresentam um cenário em que várias dimensões do contexto de trabalho e da vida, como um todo, tendem a ser influenciadas por essa nova lógica ou novo paradigma: o da flexibilidade. Ao nível do trabalhador individual fala-se, por exemplo, de flexitempo (SENNETT, 2007), em que suas experiências laborais passam a se afastar do antigo padrão burocrático (de um corpo inscrito num tempo e espaço padronizados e rotineiros), para se aproximar de uma nova “rotina” caracterizada por um corpo circulante entre lugares e não lugares (AUGÉ, 1994)¹, transitando entre espaços físicos e virtuais, num mosaico de horários intensos e despadronizados.

Face a esses cenários discursivamente conflitantes, o “mundo real” de trabalho, na contemporaneidade, tende a se apresentar como um grande amálgama do velho com o novo, onde, por vezes, se torna difícil discernir o que se mantém do capitalismo burocrático, e seu correspondente “sistema produtivo-organizacional-gerencial” taylorista-fordista; o que já se consolidou do capitalismo flexível e o chamado modelo toyotista; e, mais ainda, o que extrapola a esses dois modelos.

A partir do panorama descrito, as pesquisas que integram este livro fazem um estudo amplo a respeito da psicodinâmica do trabalho na contemporaneidade, no contexto do capitalismo flexível, já pressupondo que tal contemporaneidade tende a abrigar o amálgama acima referido.

1 O conceito de “não lugar”, em Augé (1994), se refere a espaços como avenidas, rodovias, aeroportos, hotéis, *shoppings*, redes de *fast-food*, caixas eletrônicas etc. Ele afirma: “se um lugar pode se definir como identitário, relacional e histórico, um espaço que não pode se definir nem como identitário, relacional e histórico, definirá um não lugar” (AUGÉ, 1994, p. 73).

A partir de sua inscrição dejouriana (DEJOURS, 1992, 1996, 1999; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994) toma-se, em toda a obra, a expressão psicodinâmica do trabalho como a corrente que “designa os estudos dos movimentos psicoafetivos pela evolução dos conflitos intersubjetivos e intrasubjetivos” (DEJOURS, 1994, p. 18-19); ou, como argumentam Heloani e Lancman (2004), a corrente de estudos que visa à compreensão dos aspectos psíquicos e subjetivos inscritos e mobilizados no contexto das relações e organização do trabalho.

Imersa no pêndulo objetividade-subjetividade, ou homem-contexto de trabalho, a psicodinâmica é uma lente teórica que se ocupa com o estudo dos aspectos menos visíveis, mas que são intensamente vivenciados por aquele que trabalha, em seu cotidiano. Ela parte do pressuposto que o trabalho é um elemento fundamental para a construção da saúde e identidade das pessoas (HELOANI; LANCMAN, 2004). Logo, é uma lente pertinente para compreender os processos correntes de mudança. Tendo isso em conta, uma questão de pesquisa ao estilo “guarda-chuva” abriga e orienta todas as investigações ora relatadas: quais as dimensões emergentes da psicodinâmica do trabalho no contexto do capitalismo flexível, nas mais diversas configurações de trabalho e tipos de trabalhadores?

Os autores identificaram algumas lacunas nos estudos que usam tal abordagem, os quais tendem ou a permanecer presos ao contexto de trabalho taylorizado, partindo do pressuposto de um trabalho prescrito e com alta carga psíquica devido à impossibilidade de autonomia do

trabalhador²; ou, por outro lado, quando expandem suas análises para o modelo toyotista de trabalho, os estudos permanecem analisando a psicodinâmica do trabalho apenas no contexto de uma relação laboral formal, dentro dos muros de uma organização, que, em lugar de métodos de organização do trabalho taylorizado, agora usa métodos toyotistas, mais participativos (MENDES, 2007).³

Mendes (2007, p. 50), por exemplo, baseada em estudos dejourianos e em sua própria agenda de pesquisa no Brasil, alerta que, embora isso constitua um avanço na atualização da temática, percebe-se que grande parte dos estudos costuma partir de dois pressupostos e permanecer presa a eles: a) há uma organização formal que impõe, por meios rígidos ou flexíveis, algo ao trabalhador; e b) há um coletivo de trabalho a ser mobilizado para a mudança. Essa obra propôs, então, uma diversificação ou ampliação do escopo dos estudos empíricos pautados na psicodinâmica. A amplitude aqui evocada está relacionada à diversidade crescente de contextos de trabalho (nem sempre tão coletivos), bem como variedade de tipos de trabalhadores ou de situações profissionais que se pretende estudar (nem sempre inscritos numa situação de subordinação).

As pesquisas partiram do pressuposto que o chamado “espírito flexível” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009), mais do que um mero ferramental tecnológico para gerir

2 Embora o “paradoxo da autonomia” já comece a emergir em estudos mais recentes: “Destaca-se o paradoxo da autonomia, visto pelos trabalhadores tanto como desencadeador de sofrimento como mobilizador de prazer e que, para eles, tinha estreita relação com a falta de prescrição do trabalho” (GHIZONI, *et al.* 2014, p. 84).

3 As novas formas de organização do trabalho revelam um modo de dominação social muito mais sofisticado e difícil de ser identificado [...] As exigências do trabalho são invisíveis e ameaçam a perda individual do emprego e a desestabilização do coletivo de trabalho.

empresas privadas, se traduz, na verdade, como espírito do tempo, espírito este que se manifesta nas tecnologias gerenciais de empresas privadas, mas, também, na forma de gerir a coisa pública – como bem exemplifica o movimento da Nova Gestão Pública (NGP) e de Governança Pública, e, ainda, nos movimentos autônomos da força laboral, como o do empreendedorismo individual sempre crescente na atualidade, como alguns estudos já começaram a fazê-lo (Cf. GUIMARÃES JÚNIOR; MACÊDO, 2013).

É, ainda, debaixo desse espírito do tempo, o flexível, que construtos tradicionais, como carreiras também vão ganhando novos contornos, em que as tônicas da mobilidade, do temporário, do transitório, e do trabalho cada vez mais individualizado, passam a predominar [p.ex. carreiras proteanas, carreiras sem fronteiras etc. (OLTRAMARI, 2008; KILIMNIK; CASTILHO; SANT’ANNA, 2006)].

Nesse sentido, para se compreender a psicodinâmica do trabalho em tempos de capitalismo flexível, faz-se necessário ampliar o escopo de investigação quanto aos tipos de contexto de trabalho e tipos de trabalhadores, na atualidade. Foram contemplados, portanto, os contextos de trabalho privado, público e autônomo; e os seguintes tipos de trabalhadores: dirigentes, dirigidos e empreendedores, considerando, especialmente, os movimentos de mudanças de profissões e/ou carreiras com que estes se envolvem na contemporaneidade. Investigou-se os coletivos circunscritos a contextos organizacionais específicos, contudo, também, prestou-se uma escuta atenta aos trabalhadores individuais “soltos” nas novas “redes” do mundo do trabalho, como bem exemplificam os trabalhadores *slashers*.

O estudo da psicodinâmica associada a essas tipologias mostra-se pertinente pela possibilidade de articular esse frame teórico com outros que também ganham atenção crescente de pesquisa na contemporaneidade, como: a) o da NGP, no caso do contexto público de trabalho⁴; b) o das novas tecnologias gerenciais, no contexto da empresa privada e dos novos tipos organizacionais ligados ao terceiro setor, como os negócios sociais; c) o do empreendedorismo disruptivo, como as *startups*, e o micro e pequeno empreendedorismo que ocupa espaços públicos das cidades como as praças; e d) das novas formas de carreira, no que se refere ao trabalhador individual, como os *slashers*.

Objetivou-se, dessa maneira, expandir as investigações, partindo da empresa privada clássica, mas indo para além dessa fronteira. No tocante aos tipos de trabalhadores, o projeto também propôs uma maior abertura no sentido de investigar, por exemplo, os trabalhadores acadêmicos com emprego formal (p.ex. professores, funcionários), assim, também, pesquisadores discentes de grupos de pesquisa, que, a despeito do *status* de aluno, desenvolvem atividades tipicamente laborais.

A obra visa a preencher, em vista disso, uma lacuna teórica sobre as novas manifestações do construto psicodinâmica do trabalho, no contexto de modificações de profissões já existentes, de emergência de novas profissões e novas significações de carreiras, novos contextos

⁴ É fato que muitos estudos em psicodinâmica do trabalho tenham as organizações públicas como campo empírico de investigação, mas, em geral, tais estudos não fazem a articulação teórica com o movimento da nova gestão pública (ver, por exemplo: NOGUEIRA; FREITAS, 2015; LACERDA; GARCIA, 2012; CARVALHO; GARCIA, 2011.)

laborais, em face da atual fase do capitalismo. Problematizando de outra maneira, buscou-se resposta à questão: qual é a psicodinâmica subjacente ao novo?

EIXO TEMÁTICO 1:

**A PSICODINÂMICA DO TRABALHO
NO ENSINO SUPERIOR**

NARRATIVAS DE SERVIDORES SOBRE AS DIFERENÇAS GERACIONAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA: UM ESTUDO À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Patrícia Araújo Silva⁵, Ana Cristina Batista dos Santos⁶, Francisco Roberto Pinto⁷, Eduardo Carneiro Lima⁸

RESUMO

Estudos alertam para o fato de que a convivência entre diferentes gerações pode levar a desafios gerenciais como conflitos e necessidades de adequações aos valores de trabalho. Entretanto, entender sobre a dinâmica das inter-relações sociais das gerações no contexto de trabalho carece de respostas da academia. Dessa forma, a presente pesquisa possui, como objetivo geral, compreender, na visão dos servidores públicos, as influências das diferenças geracionais nas rela-

5 Mestra em Administração (2019) (com distinção), especialista em Estratégia e Gestão Empresarial (2017) e bacharel em Administração (2015) pela Universidade Estadual do Ceará. Atualmente é Administradora da Universidade Federal do Ceará.

6 Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN, 2013). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (2005). Docente e pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (UECE).

7 Pós-doutorado em Administração pelo PROPAD da Universidade Federal de Pernambuco, Doutor em Gestão de Empresas pela Universidade de Coimbra (2008), Doutor em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (2004), Mestre em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (1983), Bacharel em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará (1974) e Licenciado em Música pela Universidade Estadual do Ceará (1998)

8 Doutorando em Sociologia pela Universidade Nova de Lisboa em Portugal - Open-Soc - Lisboa. Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE. Pós-graduado em Marketing pelo Instituto Cotemar. Graduado em Administração pela Universidade Federal do Ceará - UFC. Coordenador de Empreendedorismo e Inovação no Nutec, professor dos cursos de Administração FMH.

ções sociais de trabalho em uma instituição pública, à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Metodologicamente, realizou-se uma pesquisa qualitativa do tipo exploratório-descritiva. A técnica para coleta de dados foi a entrevista semiestruturada em profundidade com quatro servidores das gerações Baby Boomer, X, Y e Z. Constatou-se que Baby Boomers almejam maior reconhecimento no trabalho. Sugere-se que quanto mais jovem a geração, maior a valorização do *feedback*. Propõem-se práticas gerenciais que valorizem e reconheçam características das gerações e esforços individuais.

Palavras-chave: Gerações. Psicodinâmica do Trabalho. Instituição de Ensino Superior.

1 INTRODUÇÃO

O ambiente organizacional é composto por grupos heterogêneos com características certas vezes colidentes e descrições particulares da realidade. Uma das diferenças entre indivíduos nas organizações se refere à idade e suas conseqüentes percepções de mundo. Nesse aspecto, estudos alertam para o fato de que a convivência entre diferentes gerações no mesmo ambiente de trabalho pode levar a desafios gerenciais, como o surgimento de conflitos e necessidades de adequações aos valores de trabalho (BAPTISTA-DOS-SANTOS *et al.*, 2017; BROWN, 2012; COGIN, 2012; SANTOS *et al.*, 2011). Costuma-se classificar na literatura as gerações como Tradicionalistas, Baby Boomers, Geração X, Geração Y e Geração Z (COLET; BECK; OLIVEIRA, 2015; VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2016).

Apesar de algumas pesquisas criticarem estudos sobre gerações baseados em períodos específicos de nascimento, preferindo explicar as diferenças geracionais através dos estágios da vida, como infância, adolescência, fase adulta e velhice (BROWN, 2012; MACHY; GARDNER; FORSYTH, 2008), outros pesquisadores conferem legitimidade às diferenças geracionais, como uma importante variável de categorização social no trabalho (COGIN, 2012; SMOLA; SUTTON, 2002). Sugere-se que um estudo mais aprofundado sobre o tema é de suma importância para a efetiva gestão organizacional. Percebe-se ainda que pouco se tem estudado sobre a dinâmica das inter-relações sociais das gerações no contexto de trabalho e suas consequentes implicações para as políticas e práticas de gestão de pessoas.

Temas como gerações lançam luz sobre as relações sociais de trabalho, que podem ser analisadas pelas diversas correntes teóricas sistematizadas na literatura. Optou-se, neste artigo, por utilizar a Psicodinâmica do Trabalho (PDT), por possibilitar o acesso do tema relações intergeracionais de maneira aprofundada, não se limitando à dimensão ambiental externa, mas também aos conflitos psicoafetivos, subjetivos e intersubjetivos, uma vez que a psicodinâmica se refere ao “estudo dos movimentos psicoafetivos gerados pela evolução dos conflitos inter e intra-subjetivos” existentes no trabalho (ASSIS; MACEDO, 2008, p. 119). O contexto das universidades públicas é um campo propício para o estudo proposto, haja vista a complexidade organizacional e de gestão, presença de metas institucionais amplas, estrutura fragmentada e vulnerabilidade para conflitos de diferentes naturezas (ANDRADE, 2002).

O objetivo geral da pesquisa foi compreender, na visão dos servidores públicos, as influências das diferenças geracionais nas relações sociais de trabalho em uma instituição pública, à luz da PDT. Além dessa introdução, o estudo revisa, na segunda parte, a literatura sobre gerações e PDT. A metodologia é apresentada na terceira parte. Análise e discussão dos resultados compõem a quarta parte. As considerações finais são apresentadas na quinta e última parte.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Abordam-se, em um primeiro momento, estudos referentes às gerações e, em seguida, aspectos principais da Psicodinâmica do Trabalho. Utilizou-se a técnica da Análise dos Núcleos de Sentido (MENDES, 2007) para categorizar a literatura acessada e gerar a escrita desta fundamentação teórica.

2.1 Gerações

O tema gerações desperta o interesse investigativo de acadêmicos e profissionais organizacionais no sentido de compreender suas especificidades para superar os desafios existentes e propor melhorias nas relações de trabalho dos sujeitos em seus espaços laborais. Abordam-se, a seguir, dimensões como definição, características e tipologias geracionais.

Define-se geração como um grupo de pessoas que compartilha anos de nascimento, experiências, visões de

mundo, valores e atitudes, conforme se desenvolve com o passar do tempo, influenciando e sendo influenciado por fatores críticos, como mudanças econômicas, sociais, culturais e tecnológicas. Apesar disso, percebe-se a possibilidade de fluxo transitório dos indivíduos e o alto potencial adaptativo das gerações, demonstrando o caráter transitório das pessoas entre períodos geracionais (BEZERRA *et al.*, 2019; BROWN, 2012; FORQUIN, 2003; KUPPERSCHMIDT, 2000).

A literatura não é consensual quanto aos intervalos temporais que compreendem uma geração, no entanto, tende a ser convergente quanto às suas características, denominando-os de tradicionalistas, Baby Boomers, Geração X, Y e Z. A geração Tradicionalista corresponde aos nascidos antes de 1940. São indivíduos que respeitam autoridade, decisões gerenciais e são leais às empresas. Valorizam condições seguras de trabalho, estabilidade e benefícios. Satisfazem-se por realizar um bom trabalho (COGIN, 2012; KUPPERSCHMIDT, 2000).

O termo Baby Boomer denomina os nascidos entre os anos 1946 a 1964. Apresentam como principais características a disciplina, respeito à família e à hierarquia, valorizam a segurança no trabalho, são leais às organizações, tradicionais e não adeptos à tecnologia (ANDRADE *et al.*, 2012; COLET; BECK; OLIVEIRA, 2015). Essa geração valoriza *status* e ascensão profissional na organização em que trabalha (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2016).

Por sua vez, denomina-se geração X os nascidos entre os anos 1965 e 1979. Reconhecidos como empreendedores, multitarefas e com facilidade em assumir riscos. São tam-

bém mais individualistas e menos leais às organizações que os Baby Boomers, apresentando maior propensão a mudar de emprego em troca de maiores desafios e recompensas (CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012; COGIN, 2012; KUPPERSCHMIDT, 2000).

Os integrantes da geração Y nasceram durante os anos de 1980 a 1990. Tiveram contato com a tecnologia desde a infância. São flexíveis, individualistas e competitivos. Possuem atitude questionadora, colidindo com o modelo tradicional hierárquico e primam pela autonomia no trabalho. Buscam o equilíbrio entre as atividades pessoais e profissionais. Valorizam o reconhecimento e o *feedback* no trabalho (ANDRADE *et al.*, 2012; CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012; COGIN 2012; COLET; BECK; OLIVEIRA, 2015; VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2016).

A geração Z compreende os nascidos após os anos 1990 em países com tecnologia avançada e que presenciaram a revolução digital. Apresentam características como extrema autoconfiança, otimismo em relação ao futuro, atitudes empreendedoras, criatividade e inovação. São jovens que não conheceram o mundo sem as influências da internet e das relações virtuais. Por outro lado, são mais consumistas e individualistas que as gerações anteriores. Possuem menor habilidade social e são mais impacientes, como resultado de amplo acesso e uso intenso de tecnologias digitais e redes sociais (BATISTA-DOS-SANTOS *et al.*, 2017; BEZERRA *et al.*, 2019; COLET; BECK; OLIVEIRA, 2015; SANTOS; LISBOA, 2013).

2.2 Psicodinâmica do Trabalho

O tema relações intergeracionais pode ser analisado por diversas lentes teóricas. Nesse artigo, propõe-se a Psicodinâmica do Trabalho (PDT). Para a PDT, o trabalho é reconhecido como fonte da dialética prazer-sofrimento. Trata-se de uma dinâmica baseada na evitação do sofrimento e na busca pelo prazer ou, mais frequentemente, na transformação do sofrimento em prazer. Por sua vez, o sofrimento aparece articulado à própria existência do ser humano.

A PDT define o trabalho como a atividade coordenada desenvolvida para alcançar um resultado que, em uma tarefa utilitária, seja ela técnica, social ou econômica, utiliza-se do conhecimento do trabalhador para superar os desafios da realidade, não previstos pelos manuais restritos de uma organização prescrita (DEJOURS, 2005). Ao trabalho estão relacionadas dimensões de contexto, como condições, organização e relações de trabalho.

As condições de trabalho compreendem o ambiente físico, químico e biológico a que os trabalhadores estão expostos, bem como as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho. Por sua vez, a organização do trabalho é designada como a divisão do trabalho, conteúdo da tarefa, sistema hierárquico, as relações de poder e as questões de responsabilidade (DEJOURS, 1992). Já as relações de trabalho são compostas por todos os laços humanos criados pela organização, como relações com a hierarquia, chefias, supervisão e com outros trabalhadores (DEJOURS, 1992). Tais relações têm grande impacto na saúde/adoecimento do

trabalhador, podendo ser de grande utilidade na formação de estratégias defensivas ou de enfrentamento, a fim de manter o trabalhador saudável dentro e fora do ambiente organizacional.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) afirmam que para transformar o trabalho fatigante em equilibrante, é necessário flexibilizar a organização do trabalho, de modo que o trabalhador organize livremente seu modo operatório. Caso contrário, é possível perceber uma elevação da carga psíquica do trabalho. A origem da carga psíquica dá-se pela relação do homem com a organização do trabalho. Ela é formada quando há um bloqueio na energia pulsional do trabalhador, por meio de uma organização de trabalho autoritária, em que os modos operatórios utilizados pelo trabalhador são ditados pela própria organização. Por outro lado, mas ainda nessa perspectiva, um trabalho sem desafios suficientes pode levar ao sofrimento, visto que deixa a carga do trabalhador uma atuação como se atarefado estivesse (DEJOURS, 1992).

Por sua vez, o reconhecimento em PDT é definido como “o processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida pela vivência de prazer e de realização de si mesmo”, relata Mendes (2007, p. 44) e ocorre em dois níveis: da hierarquia e dos pares (DEJOURS, 1994). Sznelwar, Uchida e Lancman (2016) discorrem, ainda, sobre a importância das dinâmicas de reconhecimento e de identidade no processo de constituição das atividades profissionais dos trabalhadores.

No âmbito organizacional, a PDT utiliza o termo estratégias defensivas para denominar os processos de defesa do trabalhador contra o sofrimento mental no trabalho, impedindo que este se transforme em patologia, de forma a anestesiá-lo. Essas estratégias podem ter um cunho individual – chamado mecanismo de defesa ou coletiva – denominada estratégia defensiva coletiva (DEJOURS, 1992; MENDES, 2007).

Já a mobilização subjetiva é caracterizada como uma fonte de vivência de prazer no trabalho e também um meio para lidar contra o sofrimento, que se diferencia das estratégias individuais e coletivas de defesa, uma vez que implica na transformação do sofrimento, e não sua negação ou minimização. Além disso, esse processo não é prescrito e é vivenciado de forma personalíssima por cada trabalhador (MENDES, 2007).

Ainda a respeito dessa subjetividade, Guimarães-Junior (2017, p. 46) afirma que “a luta do trabalhador para lidar com o sofrimento psíquico, decorrente da organização do trabalho, requer que ele faça uso de sua engenhosidade”, ou seja, de uma inteligência subjetiva carregada de astúcia para enfrentar as situações cotidianas.

3 METODOLOGIA

A pesquisa foi de natureza integralmente qualitativa com coleta e análise qualitativa dos dados (DESLAURIERS; KÉRISIT, 2008), com objetivos exploratório-descritivos. A técnica de coleta foi a entrevista semiestruturada.

da em profundidade, que foi conduzida utilizando-se os seguintes tópicos-guia: a) relações sociais de trabalho e gerações; b) o contexto de trabalho e sua avaliação; c) sentimentos sobre o trabalho. As entrevistas foram gravadas, integralmente transcritas e analisadas através da Análise dos Núcleos de Sentido (ANS), técnica que adapta a análise de conteúdo para o campo da PDT (MENDES, 2007).

O campo da pesquisa foi uma Instituição de Ensino Superior (IES) localizada em uma capital da região Nordeste do Brasil. A IES passa por mudanças em sua força de trabalho, haja vista o crescente pedido de aposentadoria de servidores experientes e, por outro lado, o provimento de jovens servidores através dos últimos concursos públicos realizados. Os sujeitos da pesquisa são quatro servidores que representam as gerações Baby Boomers, Geração X, Y e Z, doravante denominados, respectivamente, de B1, X1, Y1 e Z1 (Tabela 1).

Tabela 1 - Perfil dos entrevistados

Sujeito	Sexo	Idade	Escolaridade	Cargo	Tempo na IES
B1	Feminino	56 anos	Ensino Superior	Assistente em Administração	35 anos
X1	Masculino	47 anos	Ensino Superior	Encadernador	25 anos
Y1	Masculino	32 anos	Mestrado	Coordenador	3,5 anos
Z1	Masculino	21 anos	Ensino Médio	Assistente em Administração	1 ano

Fonte: elaborado pelos autores.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Do processo de categorização dos núcleos de sentido, formaram-se os três temas expressos na Figura 1, que são apresentados como dimensões de análise que “gravitam” em torno do objeto de estudo. Tomados em conjunto, serão objeto de reflexões à luz da teoria.

Figura 1 - Temas emergentes da análise dos núcleos de sentido



Fonte: elaborado pelos autores.

Em relação ao tema trabalho, os subtemas foram: alto volume de trabalho, divisão do trabalho, condições de trabalho, conflitos e especificidades do serviço público. Y1 e Z1 relatam que possuem alto volume de trabalho e enfrentam dificuldades para organizá-lo. Para dar conta das atividades, se utilizam da cooperação.

A demanda de trabalho é muito grande. [...] demanda de controles externos gigantescas, a gente é muito demandado e as respostas têm que ser consubstanciadas, tem... num pode ser qualquer tipo de resposta. Então, é.. fora problemas, reuniões e comissões, demanda muito tempo (Y1).

Mesmo sem organização é união. Pra ser bem sincero, porque é difícil organizar um setor que você não tem nem tempo pra planejar direito (Z1).

Nessa IES, as exigências da organização do trabalho são alcançadas através da cooperação dos servidores. Para a PDT, a “cooperação é o nível de conjugação das qualidades singulares e de compensação das falhas singulares” (DEJOURS, 2005, p.97). Dessa forma, pode-se prevenir ou minimizar os erros individuais através do esforço coletivo dos trabalhadores. Ainda no aspecto da organização do trabalho, a divisão do trabalho ocorre conforme a experiência do servidor naquela instituição. Além disso, trabalhos que necessitam de maiores esforços criativos são indicados a servidores que possuem nível superior na instituição, haja vista a percepção de maiores remunerações.

Isso aqui é uma repactuação, a Fulana é contadora, aí eu tô tentando direcionar os processos de repactuação pra ela. O Fulano é mais novo, tem menos experiência, coloco as sanções que é mais simples, coisas mais simples, eu coloco pra... de acordo com a dificuldade. Comissões, que a gente faz muito aqui, comissões coloco só os de nível superior, não coloco nível médio. Não é porque não tem capacidade, mas é porque ganha mais e eu acho que tem que ter essas atribuições tem que ir pra pessoal de nível superior [...] (Y1).

Devido ao alto volume de trabalho, B1 e X1 relatam que se esforçam para realizar suas atividades, mas que nem sempre conseguem finalizá-las. Desse modo, dão

prioridade às demandas urgentes para a instituição e relatam a importância de não haver estresse, caso o objetivo da atividade não seja alcançado naquele momento.

Aí eu tento. Aí eu tento organizar, eu tento dar prioridade realmente ao que tem que sair primeiro, entendeu? E tento e me desdubro pra que é... Como a gente não tem autonomia de folha de pagamento [...] você não pode estressar na hora que não der tudo, entendeu? (B1).

Às vezes a gente nem dá conta, né? [...] porque não faltam “n” serviços pra um lado, pro outro (X1).

Para a PDT, a carga psíquica do trabalho tem origem através da relação do homem com a organização do trabalho. No caso de o trabalhador encontrar uma organização de trabalho inflexível, o mesmo pode apresentar elevação da carga psíquica e adentrar na esfera do sofrimento (DEJOURS, 1992; 1994). B1 parece compreender tais riscos (“você não pode estressar na hora que não der”, B1), pois sabe que a instituição, enquanto autarquia federal, não possui autonomia direta em relação ao sistema de pagamento e, não finalizar uma tarefa, pode causar estresse, implicando no aumento da carga psíquica e possível sofrimento. É necessário, então, autocontrole dos servidores quando as atividades não são finalizadas, parecendo indicar a necessidade de aprender a lidar com a incompletude no trabalho.

X1, Z1 e Y1 possuem a percepção de que as condições de trabalho da instituição são precárias. Afirma-se que os servidores se superam diariamente para realizar suas ati-

vidades através de poucas condições fornecidas pela falta de recursos financeiros. Há, também, um impacto negativo das precárias condições de trabalho nas relações sociais entre servidores.

Todo dia a gente se supera. Pra manter condição de trabalho. [...] Todo dia é renovando, todo dia a gente tem que se superar. Porque são as dificuldades é muita, né? Num é nem a culpa de servidor, porque num dá condição de trabalho [...] (X1). Realmente, a gente faz muito com pouca coisa (Z1).

[...] não tinha recurso pra, não tinha disponibilidade de ar-condicionado. E não tem ainda, né, que não tem dinheiro. Aí pronto, fizeram a sala, mas não fizeram ar-condicionado. Ficou pra depois e num fizeram. Entendeu? Aí que não quer, pela própria carência de espaço pra isso, né? Aqui não tem sala de reunião, não tem... é... não tem um.. espaço de.. de.. até na copa é precário, entendeu? É um problema muito sério de estrutura aqui (Y1).

A necessidade de utilização de recursos compartilhados foi identificada como uma das dificuldades enfrentadas pelos servidores, causando conflitos entre eles. X1 relata que um servidor precisou utilizar o computador de uma servidora e ocorreu um grave embate no setor, tendo em vista que a servidora não queria compartilhar o mesmo equipamento.

Foi preciso ser utilizado o computador dela, pra um outro servidor, aí ela se chateou “vai usar o meu computador?”, o computador é da universidade, né? E ela exigiu que Fulano sáisse, porque ela queria só o dela ali. Isso deu um problema tão grande, sabe? Tão pequena coisa, sabe? É cultura muito ruim isso [...] isso é muito ruim pro trabalho (X1).

Y1 afirma que a maior dificuldade de relacionamento enfrentada no setor em que trabalha é percebida no atendimento de professores com renomada atividade na instituição. Servidores técnico-administrativos atendem professores pesquisadores que não entendem as demandas exigidas em lei, denominando os servidores técnico-administrativos de burocratas.

A maior dificuldade de relacionamento na verdade não é no setor, é com os professores. Atendemos muitos professores aqui, geralmente um professor que consegue um projeto desse, é um professor que tem muita notoriedade, é um cara conhecido e tal. Assim, então, a gente tem dificuldade em passar pra eles como é a questão da burocracia. Eles “ó, não sou burocrata, vocês são burocratas, eu sou pesquisador”, certo professor, mas o senhor, o papel do senhor aqui não é de pesquisador, é de coordenador do projeto, então o senhor precisa seguir as regras (Y1).

No que se refere às especificidades do serviço público, relata-se que não é possível selecionar servidores com quem se deseja trabalhar, o que se diferencia drasticamen-

te de organizações privadas. Além do mais, servidores de gerações como Baby Boomers e Geração X, mais experientes no ambiente, apresentam maiores dificuldades em se adequar às novas exigências da instituição. Percebe-se que é necessária maior flexibilidade dos servidores para atender a esses requisitos, característica presente em gerações mais jovens, conforme relatam autores como Andrade *et al.* (2012) e Colet, Beck e Oliveira (2015).

O serviço público é uma coisa atípica, né, que a equipe você não escolhe. [...] São servidores públicos, então você não tem essa prerrogativa de escolher currículo, fazer entrevista e tal (Y1).

O problema na administração pública, [...] pelo menos nos últimos, eu vim do setor privado, mas o, a questão da legislação e do controle, da questão da governança que tá sendo, gestão de riscos, tudo isso é muito novidade, então o pessoal mais antigo tem dificuldade de se adaptar a essas... antes as coisas eram mais, [...] soltas. Mas existia controle? Existia! Mas era um controle mais, mais... ténue, né? (Y1).

O tema gerações pode ser compreendido a partir dos subtemas: expectativas, relacionamento, características e *feedback*. No tocante às expectativas, as falas dos entrevistados demonstram coerência com a literatura. Z1 afirma que tem o objetivo de ser empreendedor inovador e, paralelamente, construir sua carreira na docência. Essas múltiplas aspirações foram identificadas por Batista-dos-Santos *et al.* (2017) enquanto estudavam a geração Z, destacando-

-se que *startups* são umas das formas de organização mais atraentes para os jovens, haja vista a horizontalização da hierarquia. Ou, ainda, aproximando-se do perfil profissional dos *slashers*, fenômeno investigado nas pesquisas de Eugenio (2012) e Lima (2019), caracterizando trabalhadores que preferem e conseguem acumular e praticar mais de uma atividade laboral.

[...] de empreendedor! Eu sempre gostei, eu sempre fui muito, essa parte de empreender eu sempre gostei. [...] ter a minha própria empresa, mas eu não largaria essa minha parte, essa minha vontade de professor [...] e eu quero também é uma empresa que não seja só empresa lucrativa, “ah, isso aqui vai me dar dinheiro”. Eu quero, sei lá, queria alguma coisa que ninguém criou ainda (Z1).

X1 demonstra, por outro lado, a expectativa de haver maior liderança no ambiente organizacional e respeito à hierarquia e comando, corroborando com características de conservadorismo. Por seu turno, a fala de B1 sugere a expectativa de trabalhar até atingir a idade máxima para aposentadoria, o que ratifica a descrição de Baby Boomers como *workaholics*, que valorizam o trabalho como um aspecto central de suas vidas e possuem o trabalho duro como o principal valor de trabalho (COGIN, 2012).

E eu acho que as pessoas tinham que se empenhar mais e a liderança tinha que cobrar [...]. Falta de liderança, a liderança é quem tem que cobrar mais o servidor e saber cobrar [...] ao setor certo (X1).

Anteontem eu tive visita de uma médica daqui, ela daqui ela aposentou já tá com uns três anos, mas no outro emprego que ela tinha, ela aposentou agora, aí me deu a curiosidade de ver a idade dela... 75 anos! Mas assim, se você ver no geral dela, ela.. ave Maria! Super! Entendeu? Você vê assim, ela toda ótima mesmo! E ela diz “olha, só parei de trabalhar, porque atingi a idade” [...] (B1).

No que se refere ao subtema relacionamento, B1 percebe que sua opinião sobre o trabalho é considerada desatualizada perante as gerações mais jovens com quem convive. Tal aspecto pode levar ao sofrimento de trabalhadores, em especial à geração Baby Boomer, que valoriza o trabalho como aspecto central da vida, pois sua contribuição e conhecimento não estão sendo reconhecidos pelos pares. Para a PDT, quando a dinâmica do reconhecimento é instalada, o sofrimento pode ganhar sentido em relação à conquista de identidade, com a possibilidade de ser convertido em prazer (MENDES, 2007). Ademais, B1 percebe dificuldade de criar e fortalecer laços com as novas gerações que adentraram na instituição.

Sua palavra não pode ser a última, sempre tem que ter é como... não! é desatualizada, é isso, é aquilo. Eu, eu, tenho esse sentimento, né? Posso, pode até ser que eu esteja enganada. Existe hoje, como você é jovem, você é bastante jovem, então você percebe assim que [...] alguns, eles são mais difíceis de entrosamento. É, e tem também aquela história comigo, por eu já ter muitos anos de, aqui na universidade, entendeu? Aí você percebe que tem esse fator que distancia (B1).

O ambiente de trabalho de Y1 é majoritariamente composto por gerações jovens, como Y e Z. Ele afirma que a relação de trabalho é marcada pela cordialidade e não possui dificuldade de relacionamento entre servidores, considerando-se a proximidade das idades. Dalapria *et al.* (2015) sugerem, ainda, que as organizações adaptem as suas metodologias de trabalho para criar e fortalecer um ambiente corporativo que seja convidativo, desafiador e motivador para gerir e direcionar essa jovial força de trabalho. Não obstante, Y1 afirma que existe uma servidora que já possui tempo de se aposentar, mas ela consegue se adaptar às exigências de trabalho. Por seu turno, Z1 afirma que é divertido trabalhar com uma pessoa de geração mais antiga. Já X1 acredita que todos os servidores possuem importância na instituição e que as relações de trabalho devem ser respeitadas.

A maioria são novatos na instituição, que ajuda. [...] tem menos dificuldade de relacionamento, eu acho tá na mesma faixa etária, mesmo entrando, então não tem muito conflito aqui de gerações não. [...] o pessoal mais antigo é a fulana, né, que já tá também se aposentando, mas ela é super, super também com a mente boa, né? Ainda consegue se adaptar (Y1).

Uma das pessoas mais divertidas é exatamente a mais velha, sabe? [...] acredito que isso de idade não tem, no nosso setor não é relevante pra ter esse ambiente que a gente tem (Z1).

Já pessoas não têm essa mentalidade. “não, o cara entrou ontem, eu tô aqui há mais de vinte anos, sei mais”. Não, cada um tem sua importância. Eu acho que essa relação de trabalho a gente tem que respeitar e tem que utilizar, né? (X1).

O subtema características demonstra similaridade entre os indivíduos das gerações Baby Boomer e X, pois ambos valorizam o trabalho e estão naquele ambiente porque se sentem bem, demonstrando o alinhamento entre ambos, conforme relatado por Brown (2012). B1 conta que trabalha porque gosta. Apesar de possuir tempo suficiente para se aposentar, ela pretende continuar ativa em suas atividades laborais, considerando que sente prazer no trabalho. X1 afirma que também possui satisfação com o trabalho e que sua motivação advém da realização de um trabalho bem feito. Percebe-se, também, a influência das gerações anteriores nas mais novas. X1 relata que aprendeu com seu pai a ter zelo com o trabalho. Por seu lado, Z1 demonstra que procura um clima de descontração no trabalho, que já possui um clima pesado e sério.

Mas como você trabalha, porque você gosta. Apesar de você já ter o tempo pra se aposentar, mas como você gosta, sente prazer em trabalhar, acha que aquilo faz parte da sua vida, então aí você acaba tirando de letra, mas fica aquela mágoa (B1).

Mas mesmo assim eu faço, eu gosto do trabalho, gosto do que eu faço. E eu aprendi isso com meu pai, se você tem que fazer, tem que fazer e pronto, faça bem feito, por que fazer errado? Acho que o que me motiva é isso, sabe? (X1).

A gente já tá num ambiente um pouco sério do trabalho e eu procuro sempre... é tirar isso um pouco das nossas costas. Procuro brincar um pouco (Z1).

Dessa maneira, confirma-se que Baby Boomers têm no trabalho duro, identificado por Cugin (2012), um valor de trabalho principal, mas verifica-se que a geração X também, entretanto em menor grau. A geração Z aparenta seguir a tendência da geração Y, no que se refere ao lazer como valor de trabalho. A fala de Z1 demonstra a fuga do sofrimento e a busca pelo prazer permanente no trabalho. As pesquisas de Zivnuska *et al.* (2019) revelam a crescente utilização de recursos digitais pelos jovens no ambiente de trabalho, como umas das formas de encontrar prazer, destacando, no entanto, a necessidade de impor limites para não comprometer a execução de suas atividades laborais. Nesse ponto, sugere-se maior estudo para a compreensão dessa dinâmica própria à geração entrante no mercado de trabalho.

Em relação ao *feedback*, as falas dos entrevistados demonstram uma progressiva valorização dele, conforme mais jovem a geração em tela. No caso de B1, ela afirma que *feedbacks* são realizados em casos eventuais, mas a regra é não realizá-los, pois estão imersos no trabalho. Por sua vez, X1 afirma que o importante mesmo é que o trabalho seja finalizado, independente do processo de retorno. Já Y1 e Z1 valorizam o *feedback*, de forma que a geração Z afirma que ele é não apenas importante, mas necessário para o trabalho.

É porque eu acho por conta da rotina, do movimento, eu acho. Entendeu? Que não dá assim, não é aquela coisa de você sentar e olha hoje foi assim e tal. É muito difícil, difícil. Às vezes até que acontece, né, quando é um caso polêmico (B1). Algumas pessoas dão *feedback* sim, outras não, nem ligam. [...] Pra mim, pra mim o importante é eu ter feito, né? Eu ter feito, o importante é o trabalho (X1).

Eu acho importante, como a gente trabalha, acho que a gente tem essa abertura, o *feedback* acontece na própria operacionalização das coisas, entendeu? Conforme a gente vai fazendo (Y1).

Quando eu cheguei eu errava bastante, sabe? Eu errava, era uma coisa nova. E eu tive uma coisa muito importante, que foi isso, o *feedback* [...] *feedbacks* mais importantes pra mim ali, porque me deu mais confiança. [...] o *feedback* não é importante, ele é necessário (Z1).

Esse contexto demonstra que quanto mais jovem é a geração, mais importância ao *feedback* é demonstrada. A literatura explica a importância do *feedback* devido ao rápido retorno que os indivíduos da geração Y recebem das redes sociais e programas de computadores (KUPPERSCHMIDT, 2000). Esse aspecto parece acompanhar os indivíduos da geração Z. Apesar de haver, na maioria dos entrevistados, a presença de *feedbacks*, essa dinâmica ocorre informalmente entre servidores.

O último tema refere-se às experiências no trabalho, contendo os subtemas prazer e sofrimento. Para a PDT, o

trabalho é marcado pela busca do prazer e a fuga do sofrimento, e, mais além, pela ressignificação do sofrimento em prazer (DEJOURS, 1992; MENDES, 2007). Em relação ao sofrimento, B1 afirma que se decepcionou com a instituição, pela percepção da existência de políticas para indicação em cargos de gestão. Afirma, também, que é desagradável não ter argumentos reconhecidos por pares. Por sua vez, X1 relata que foi removido de forma obrigatória da lotação anterior, juntamente com outro servidor que adoeceu e entrou em depressão. Confirma-se que o trabalho é o motivo de certas descompensações e que a estrutura da personalidade é necessária para explicar a forma e o conteúdo do fenômeno, mas não é suficiente para explicar o momento escolhido para ocorrer (DEJOURS, 1992).

Nos últimos anos eu me decepcionei bastante [...] O que existe é política, é dizer são pessoas indicadas, não tem essa questão da competência (B1).

Pra mim é desagradável você fazer determinados comentários, é elencar determinados fatores e as pessoas não dão o menor cartaz (B1).

Enxotados do nosso serviço [...] e ele ficou, coitado, adoeceu... entrou em depressão e aconteceu muitos problemas com ele que ele tá fora do convívio familiar, ele tá internado [...] (X1).

As possíveis vivências de sofrimento relatadas por Y1 referem-se ao estresse no trabalho, pois possui a responsabilidade de lidar com recursos financeiros da insti-

tuição. Z1, por sua vez, chegou a solicitar remoção do primeiro local de trabalho, pois havia pessoas que se sentiam superiores hierarquicamente a ele, o que gerava insatisfação. Como indivíduos da geração Z procuram ausência de hierarquia (BATISTA-DOS-SANTOS *et al.*, 2017), esse contexto choca-se com suas expectativas no trabalho.

Tudo isso estressa, né, você tá mexendo com dinheiro, são projetos importantes, [...] de desenvolvimento institucional, são projetos às vezes nacionais, né? (Y1).

Eu acordava antes de ir pro trabalho e já vinha aquele pensamento que você fica “poxa! eu tenho que ir pra Instituição Y”. [...] eu vim até aqui pedir pra... (remoção) [...] Pra saber se tinha um lugar, sabe? [...] lá tinham pessoas que se sentiam mais importantes (Z1).

Servidores também relatam vivências de prazer no trabalho. B1 cita momentos de descontração com a equipe e que, certas vezes, a proximidade com os pares é de tal forma que os trata como familiares. X1, por sua vez, tem orgulho de participar da história da instituição.

De amizade? Não assim, a gente tenta, né [...] a gente tem os momentos de lazer, a gente acaba tendo afinidades, né, de a pessoa tá tendo um problema e você se chatear e ficar... sabe aquela história como se você, como se fosse uma pessoa de sua família, entendeu? (B1)

Eu me sinto muito feliz por participar da história da universidade. Agora, às vezes, eu fico muito triste, muitas coisas, questão de gestão (X1).

Y1 afirma que se sente bem trabalhando na instituição, pois realiza um trabalho relevante e essencial, que envolve recursos financeiros. Z1 afirma que possui confiança para conversar com os servidores com quem trabalha. Isso ameniza o clima pesado e aproxima as relações. Esse aspecto sugere o espaço público da fala, que em PDT retrata uma vivência de prazer e ressignificação do sofrimento, no caso, alta carga de trabalho, em prazer e confiança.

Me sinto bem, acho que é um trabalho relevante, porque assim, no contexto da instituição é um setor muito importante, porque é um setor que executa grande parte do orçamento de custeio [...] é um setor essencial da universidade (Y1).

A gente é amigo pra falar o que você quiser, qualquer coisa, e as pessoas sempre levam na esportiva, na brincadeira, sabe? Então isso é divertido. Não atrapalha, muito ao contrário, ajuda a nossa interação, nosso trabalho em si [...]. Isso é uma das coisas que nos motiva (Z1).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa buscou compreender as influências das diferenças geracionais nas relações sociais de trabalho, no contexto de uma IES pública, à luz da Psicodinâmica do

trabalho. As diferentes gerações encontram-se atuantes nas organizações, possuem características distintas e visões de mundo particulares. Assim sendo, sua compreensão é necessária para superar os desafios gerenciais e a realização de uma gestão eficaz.

Em relação ao trabalho, servidores utilizam-se da cooperação para suplantar os desafios da organização do trabalho, pois relatam alta carga de trabalho e pouco tempo para planejá-lo de forma satisfatória. Relata-se o impacto das precárias condições de trabalho nas relações. Percebe-se, assim, o impacto da objetividade do trabalho na subjetividade e intersubjetividade.

No que se refere ao relacionamento entre gerações, nota-se uma dificuldade de aproximação entre servidores de gerações mais jovens com gerações mais antigas. As falas do entrevistado representante da geração Baby Boomer demonstra que falta reconhecimento, por parte de gerações mais jovens, da contribuição individual e de sua experiência adquirida com os anos naquele ambiente. Apesar disso, há momentos agradáveis de trabalho e espaço público da fala que são almejados por indivíduos das gerações Y e Z.

Sugere-se o alinhamento da literatura no que se refere às características das gerações e seus valores de trabalho. Os entrevistados das gerações Baby Boomer e X demonstram grande valorização do trabalho como importante valor de suas vidas. Já a geração Y demonstra que realizar um trabalho importante na instituição traz satisfação, enquanto a geração Z procura vencer o alto ritmo de trabalho através de brincadeiras e descontração.

Por sua vez, sugere-se uma tendência de valorizar mais o *feedback* como uma ferramenta importante de trabalho para as gerações mais jovens. Ocorre que, representantes das gerações Baby Boomer e X estão imersos em seu trabalho e, geralmente, não há espaço para esse momento. Já servidores das gerações Y e Z acreditam na importância do *feedback* como uma forma de reconhecimento e como uma prática necessária para o trabalho.

Os desafios gerenciais existentes compreendem as diferenças geracionais no contexto de uma instituição pública, formada por equipes de servidores lotados sem o alinhamento de suas competências, nas quais conflitos latentes podem existir e transformarem-se em manifestos. Práticas de recursos humanos e de qualidade de vida podem ser melhor aplicadas conforme as expectativas de cada geração atuante no contexto da organização, com objetivo de proporcionar maior satisfação, equilíbrio físico e mental dos servidores no trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, A. R. A universidade como organização complexa. **Revista de Negócios**, Blumenau, v. 7, n. 3, p. 15-28, 2002.

ANDRADE, S. I. *et al.* Conflitos de gerações no ambiente de trabalho de uma empresa pública. In. SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 9., 2012, Rio de Janeiro. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: SEGET, 2012. p. 1-11.

ASSIS, D.; MACEDO, K. Psicodinâmica do trabalho dos músicos de uma banda de blues. **Psicologia & Sociedade**, Recife, v. 20, n. 1, p. 117-124, 2008.

BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. B. *et al.* perfil de gestão da geração Z nos novos modelos de negócio. *In: SEMANA DO ADMINISTRADOR DA UEM*, 37., 2017, Maringá. **Anais [...]**. Maringá: UEM, 2017. p. 402-415.

BEZERRA, M. M. *et al.* Geração Z: relações de uma geração hiper-tecnológica e o mundo do trabalho. **ReGeA**, Fortaleza, v. 8, n. 1, p. 136-149, 2019.

BROWN, M. Responses to work intensification: does generation matter?. **The International Journal of Human Resource Management**, London, v. 23, n. 17, p. 3578-3595, 2012.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 163-180, 2012.

COGIN, J. Are generational differences in work values fact or fiction? multi-country evidence and implications. **The International Journal of Human Resource Management**, [s. l.], v. 23, n. 11, p. 2268-2294, 2012.

COLET, D. S.; BECK, N.; OLIVEIRA, D. G. Filhos da internet: desafios comportamentais da geração Z. *In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO*, 5., 2015, Salvador. **Anais [...]**. Salvador: EnGPR, 2015.

DALAPRIA, N. T. *et al.* A inserção da geração Z no mercado de trabalho e o impacto causado nas organizações. *In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO*, 2015, Ponta Grossa. **Anais [...]**. Ponta Grossa: UEPG, 2015.

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

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. **O fator humano**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DESLAURIERS, J. P.; KÉRISIT, M. O delineamento da pesquisa qualitativa. In: POUPART, J. *et al.* (ed.) **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Rio de Janeiro: Vozes, 2008. p. 127-153,

EUGENIO, F. Criatividade situada, funcionamento consequente e orquestração do tempo nas práticas profissionais contemporâneas. In: PAIS, J. M.; ALMEIDA, M. I. M. (Org.) **Criatividade, juventude e novos horizontes profissionais**. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.

FORQUIN, J. C. Relações entre gerações e processos educativos: transmissões e transformações. In: CONGRESSO INTERNACIONAL CO-EDUCAÇÃO DE GERAÇÕES, 1., 2003, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: Sesc, 2003.

GUIMARÃES-JUNIOR, E. H. **Modelo de gestão: uma proposição baseada na Psicodinâmica do Trabalho**. 2017. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontífca Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2017.

KUPPERSCHMIDT, B. R. Multigeneration employees: strategies for effective management. **The Health Care Manager**, [s. l.], v. 19, n. 1, p. 65-76, set. 2000.

LIMA, E. C. **O fenômeno slash: cartografia das trajetórias profissionais do trabalhador contemporâneo à luz da psicodinâmica do trabalho**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2019.

MACHY, K.; GARDNER, D.; FORSYTH, S. Generational differences at work: introduction and overview. **Journal of Managerial Psychology**, [s. l.], v. 23, n. 8, p. 857-861, 2008.

MENDES, A. M. (org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

SANTOS, C. F. D. *et al.* O processo evolutivo entre as gerações X, Y e baby boomers. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO FEA- USP: ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 14., 2011, São Paulo, **Anais [...]**. São Paulo: SemeAd, 2011.

SANTOS, W. P.; LISBOA, W. T. Tendências psicossociais e de consumo da geração Z e as influências dos “nativos digitais” na comunicação organizacional. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE CONSUMO E COMUNICAÇÃO, 3., 2013, São Paulo, **Anais [...]**. São Paulo: CICC, 2013.

SMOLA, K.W.; SUTTON, C.D. Generational differences: re-visiting organizational work values for the new millennium. **Journal of Organizational Behavior**, United States, v. 23, n. 4, 2002.

SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo Social: Revista de sociologia da USP**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 11-30, 2016.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S.; NAKATA, L. E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. **REGE: Revista de Gestão**, [s. l.], v. 23, n. 2, p. 88-98, 2016.

ZIVNUSKA, S. *et al.* Social media addiction and social media reactions: the implications for job performance. **The Journal of Social Psychology**, [s. l.], v. 159, n. 6, p. 746-760, 2019.

INFLUÊNCIA DAS GREVES SOBRE O TRABALHO DOCENTE NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR SOB A PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Andressa Aguiar Araújo⁹, Ana Cristina Batista dos Santos¹⁰,
Ana Raquel Silva Rocha¹¹

RESUMO

O texto apresenta os resultados de uma pesquisa que possui como objetivo compreender a Psicodinâmica do Trabalho (PDT) docente no contexto de greves em Instituições de Ensino Superior (IES). Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa qualitativa que utilizou a entrevista semiestruturada como técnica de coleta de dados. Para sua operacionalização, utilizou-se uma estrutura de elemento-estímulo e tópicos-guia. Foram entrevistados cinco profissionais docentes; entre eles estavam dois professores gestores e três professores não gestores. Após a transcrição e imersão nas falas, elas foram categorizadas utilizando-se a técnica da Análise dos Núcleos de Sentido (ANS). Identificaram-se seis temas principais:

9 Mestra em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (2021). Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará (2017).

10 Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN, 2013). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (2005). Docente e pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (UECE).

11 Mestranda em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2022). Especialista em Administração Financeira pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2020). Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2018).

a) Representações sobre trabalho docente; b) Representações sobre discente; c) Dificuldades; d) [Opiniões sobre greve; e) Entre sobrecarga psíquica & prazer; f) Adoecimento. Da análise e discussão das narrativas, conclui-se que o grupo de profissionais entrevistado elabora discursivamente os impactos das greves nas suas vivências profissionais associando-os às dificuldades das instituições em que trabalham, às preocupações com os problemas de aprendizado dos alunos, à sobrecarga psíquica e ao adoecimento.

Palavras-chave: Docente. Greve. Psicodinâmica do trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O instituto da greve, por muitas décadas, não era visto como meio de reivindicação válido. A sua prática era condenada, sendo até mesmo prevista como uma conduta criminosa, que atentava à sociedade e à segurança nacional, obstaculizando o crescimento do país através do trabalho. Todavia, com o passar das décadas e das mudanças envolvendo políticas de governo, o fim da ditadura e a promulgação da Constituição em 1988, a greve passou a ser reconhecida como um direito legítimo a ser exercido por aqueles(as) que, em tentativas mais simples, não conseguiram tornar efetivas as garantias que lhes assistiam enquanto trabalhadores.

Os docentes de universidades públicas estão inclusos como servidores públicos, aqueles nos quais as relações de trabalho são regidas por um Estatuto. No tocante à greve

envolvendo docentes, universitários ou não, verificam-se conflitos. De um lado, os direitos sociais de toda a coletividade atingidos e, de outro, a defesa de interesses de uma classe ou categoria profissional (BRASIL, 1989).

Observa-se que parte da sociedade manifesta indignação ou descontentamento com a atitude dos docentes ao aderirem à greve, o que acaba por pressioná-los a concordarem com as propostas oferecidas pelo Poder Público que, na maioria das vezes, é inferior ao que eles inicialmente almejavam. “A extensão e a profundidade da greve fizeram explodir o quadro até então restrito e em surdina do debate sobre a reforma universitária”, expõe Coggiola (1998, p. 42).

Dessa forma, ocorre que, ao reivindicarem mudanças positivas para o exercício da sua profissão, os docentes buscam solucionar problemas no déficit de recursos materiais, nas condições de trabalho, na intensa evasão das salas de aula e na sobrecarga de suas atividades.

Nesse sentido, uma lente teórica surge como apropriada para este estudo. Trata-se da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), a qual, dentre outros temas, estuda o prazer e o sofrimento que os trabalhadores, no caso deste estudo os docentes, vivenciam no exercício de suas funções laborais, envolvendo a prática e as condições do trabalho, bem como suas consequências.

A recorrência de greves nas universidades públicas geram, por vezes, impactos negativos no âmbito psicológico dos docentes. Sobre isso, é importante considerar a perspectiva da PDT de que “o foco de preocupação ago-

ra é problematizar o sofrimento gerado na relação homem-trabalho, quando o trabalho é fonte de sofrimento [gerando] possíveis descompensações psicossomáticas”, afirmam Bueno e Macêdo (2012, p. 308).

Este estudo possui como problematização a seguinte questão de pesquisa: quais as influências das greves na psicodinâmica do trabalho docente em instituições de ensino superior?

Dada a importância do docente para o ensino público superior de qualidade e a disseminação nacional das greves nas instituições de ensino superior, o objetivo geral da pesquisa foi compreender a Psicodinâmica do Trabalho (PDT) docente no contexto de greves em Instituições de Ensino Superior (IES). Os seguintes objetivos específicos nortearam a pesquisa: a) identificar a percepção dos docentes sobre as greves; b) caracterizar as vivências docentes no contexto das greves; c) analisar a percepção e vivências docentes relacionadas às greves sob as lentes da psicodinâmica do trabalho. A pesquisa foi embasada empiricamente e por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas em duas IES de um estado do Nordeste brasileiro.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção foi construída a partir da leitura de livros e artigos relacionados aos temas que constituem os objetos desta pesquisa: impactos da greve e docente sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho.

2.1 Docência

A docência e o ato de ensinar e aprender vem se transformando no decorrer da institucionalização dos métodos de formação profissional, principalmente em atribuição das mudanças no mundo do trabalho, da produção, da cultura e da constante evolução tecnológica que, até hoje, influenciam nas condições de vida e trabalho dos professores (CRUZ; LEMOS, 2005).

Segundo Mancebo (2007), o trabalho docente pode ser caracterizado como flexível e multifacetado, o qual o volume de procedimentos e obrigações não param mesmo em períodos de greve e de férias, o que também acarreta consideráveis transformações na rotina de trabalho, em termos de tempo e intensidade, por meio da utilização de novas tecnologias, por exemplo.

Para o autor, a jornada de trabalho dos docentes é incessante em meio a tantas tarefas, tais como escrever artigos, elaborar projetos, estar constantemente atualizado nas leituras e responder *e-mails*. Essas atividades se estendem para além das universidades, conforme destaca Moraes (2005), fazendo com que o professor tenha dificuldades em conciliar suas demandas acadêmicas com as atividades da rotina laboral da vida familiar, acarretando em sacrifícios de seus momentos de lazer e de repouso. Desse modo, o trabalhador ao fim do dia vai fisicamente para casa, mas sua jornada de trabalho não chega ao fim, principalmente com o avanço de novas tecnologias, o estreito corredor entre a vida pessoal e a profissional é eliminado.

A profissão docente existe há séculos, mas infelizmente ela vem passando por dificuldades, estando atualmen-

te em um dos seus piores momentos, seu pior momento. O professor era visto como um profissional de extrema importância para a sociedade, sendo também bastante valorizado. Apesar disso, na contemporaneidade, o docente é um profissional que busca e luta pela valorização e reconhecimento social do seu trabalho, que foi diminuindo no decurso do tempo. No que se trata daqueles que ainda persistem na profissão, alguns já apresentam sinais de adoecimento físico ou psicológico com diagnósticos conhecidos e causas desconhecidas (CRUZ; LEMOS, 2005).

Pode-se perceber, portanto, que o produtivismo acadêmico é consequência da baixa de recursos das universidades públicas. Segundo Machado e Bianchetti (2011), são muitos os riscos relacionados ao produtivismo acadêmico, composto por exigências que se sobressaem umas às outras, de forma utópica, onde “pessoas comuns” não conseguiriam satisfazê-las. São elas: pressão e colesterol, infartos, tendinites, solicitações contraditórias, presença em vários lugares diferentes (por meio da tecnologia) e problemas de memória.

O mal-estar docente é um mal da contemporaneidade, ocasionado pela elevação do número de professores com altos índices de insatisfação, estresse e cansaço emocional (FLEURY; MACEDO, 2012). Revelando-se ser um problema bastante evidente no meio educacional, o qual se relaciona ao ambiente em que o docente está inserido, como por exemplo, o esgotamento físico, violência nas salas de aula, precarização nas condições de trabalho e carências de recursos materiais (ARAÚJO; SENA; VIANA; ARAÚJO, 2005).

Portanto, há o aumento da pressão no trabalho docente, o que ocasionou a amplitude das atividades e das responsabilidades sem o suporte necessário para o docente adaptar-se a essas mudanças, desse modo favorecendo ao desenvolvimento de doenças, tal como o esgotamento psíquico do professor (ARAÚJO; SENA; VIANA; ARAÚJO, 2005).

2.2 Greve

As discussões envolvendo o tema greve no setor da educação em outros países acabam resultando em diferentes opiniões e problemáticas. Um exemplo disso são os locais como a Alemanha, Espanha e Portugal, que não permitem as greves de forma legal. Outro exemplo, também, é nos Estados Unidos, em que somente 13 estados não possuem restrições legais ao direito de greve dos docentes (ANNEGUES; PORTO; FIGUEIREDO, 2017).

Nos últimos anos, a greve vem sendo um meio recorrente para a reivindicação de professores e alunos em busca de melhores condições de trabalho e ensino. O direito de greve é garantido ao docente por meio da Lei n^o 7.783, de 28 de junho de 1989, a qual dispõe em seu artigo 1^o: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”. Essas constantes reivindicações por parte dos professores se justificam por meio das dificuldades encontradas no âmbito público (ANNEGUES; PORTO; FIGUEIREDO, 2017).

Nesse caso, é percebido que os baixos salários e a precarização do ambiente de trabalho, reforçam a indignação do profissional. Tais aspectos ocasionam movimentos gre-

vistas como forma de questionar e obter atenção da sociedade, além de pressionar as autoridades responsáveis. Apesar disso, as paralisações podem acarretar também deficiência no processo de ensino e aprendizado nas universidades, por meio da falta de professores e o abandono da infraestrutura das instituições. (ANNEGUES; PORTO; FIGUEIREDO, 2017).

Santos (2011) afirma que lutar pela democratização da universidade é também uma forma de lutar por sua autonomia e garantia, pelo Estado, de verbas capazes de assegurar a inseparabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

Diante deste cenário que as universidades vêm vivenciando constantemente nos últimos anos, Silva, Brito e Schuetz (2015), justificam essas vivências pela defasagem salarial, carência de professores, falta de recursos financeiros, problemas com serviços, biblioteca e as precárias condições de trabalho em que os docentes e discentes são obrigados a conviver.

2.3 Psicodinâmica do trabalho

A psicodinâmica é um estudo de pesquisa e ação referentes ao trabalho, uma forma de realizar análise crítica e restauração da organização do trabalho que é, indubitavelmente, o gerador de sofrimento, de acordo com os aspectos da pós-modernidade, da aglomeração flexível do capital e de suas implicações para o mundo do trabalho. Por meio da abordagem científica, é possível explicar os efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação, as patologias sociopsíquicas e a saúde dos trabalhadores (MENDES, 2007).

A princípio, o sofrimento no trabalho se manifesta no momento em que a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada em razão das dificuldades de negociação das inúmeras forças que envolvem o desejo da produção e o desejo do trabalho (MENDES, 2007).

Dejours (1992) aponta que é o sofrimento que ocasiona o trabalho. Ele afirma que “o sofrimento psíquico, longe de ser epifenômeno, é o próprio instrumento para obtenção do trabalho. O trabalho não causa o sofrimento, é o sofrimento que produz o trabalho”, menciona Dejours (1992, p. 103).

O prazer está diretamente associado à satisfação das necessidades representadas em um nível elevado pelo sujeito, tornando-se, de tal maneira, uma expressão ocasional, tendo como opção as contrariedades impostas pela civilização (MENDES, 1995).

O trabalho pode ser um risco para o aparelho psíquico no momento em que ele resiste à sua livre atividade. O bem-estar relacionado à carga psíquica não resulta só da ausência de funcionamento, mas sim, também, de um livre funcionamento, articulado dialeticamente com o assunto da tarefa, definido na própria tarefa e por ela fortalecido. Na situação econômica, o prazer do trabalhador decorre da descarga de energia psíquica, a qual a tarefa aprova o que equivale a uma redução da carga psíquica do trabalho (DEJOURS, 1994).

Os sujeitos lidam de diferentes formas com as dificuldades das situações de trabalho e alcançam este trabalho com sua história e vida pessoal. Todavia, os problemas, nessa conjuntura, surgem de relações conflituosas. Por um

lado, é notada a pessoa e sua necessidade de prazer; do outro, é percebida a organização, que tenciona a instituição de uma autonomia e a adaptação do trabalhador a um modelo definido (MENDES, 1995; DEJOURS,1992).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa constituiu-se a partir de uma perspectiva qualitativa e exploratória. Para Minayo (2002), o estudo qualitativo investiga o mundo dos significados das ações e relações humanas. A abordagem qualitativa foi utilizada tanto nas técnicas de coleta, quanto nas técnicas de análise das informações coletadas no campo.

Mendes (2007) considera importante saber como acontece a transformação do sujeito pelo trabalho, e como se dá a mobilização do sujeito para se engajar no trabalho, mas para isso acontecer é importante trazer as contradições do relato do sujeito para tornar o discurso mais claro. Para tal objetivo, foram realizadas cinco entrevistas com docentes de duas instituições de ensino, e entrevistados o total de cinco professores.

Para o tratamento dos dados coletados, recorreu-se à técnica de Análise dos Núcleos de Sentido (ANS) desenvolvida por Mendes (2007). Tal método constitui-se na segmentação do texto/entrevista em tópicos/unidades, em núcleo de sentido estruturado a partir dos temas psicológicos sobressalentes do discurso. Ademais, é uma técnica de análise de textos produzidos pela comunicação oral e/ou escrita. Dessa maneira, é relevante expor, também, a utilização do método na construção da revisão de literatura.

Inicialmente, na entrevista, foram realizadas perguntas iniciais e introdutórias sobre o tema, além disso, durante a conversa foi utilizado um elemento-estímulo, técnica utilizada para incentivar, impulsionar e orientar a fala. Diante disso, possibilita ao entrevistado autonomia na fala, possibilitando ao pesquisador absorver uma maior diversidade de assuntos. Caracteriza-se como “algo” (palavra, frase afirmativa, preposição) que se mostra como forma de estímulo, podendo ser consideravelmente amplo, e igualmente focalizado, servindo de eixo para entrevista (MORREIRA, 2002). O referido elemento-estímulo utilizado na entrevista foi a expressão GREVE NA UNIVERSIDADE, em letras grandes, ao estilo cartaz diante do entrevistado. Entretanto, antes desse ato, os entrevistados eram informados que ocorreria a disposição das palavras e que ele seria livre para falar e pensar o que quisesse sobre a expressão.

Após a revelação do elemento-estímulo, foi dada continuação ao roteiro de entrevista. O roteiro semiestruturado agiu como um norte para que a entrevista fluísse de acordo com os objetivos iniciais da pesquisa, e dando seguimento ao elemento-estímulo aplicado com perguntas, provocações e diálogos, buscando conexões no diálogo a respeito dos objetos da pesquisa.

Dessa forma, posteriormente à primeira entrevista, quando analisada pelas autoras, foi decidido fazer alguns ajustes no roteiro da entrevista para melhor se adaptar ao objetivo da pesquisa. A pesquisa de campo resultou em, aproximadamente, 147 minutos de gravação. Na sequência foi realizada transcrição das entrevistas e, em seguida, o fichamento, onde foram selecionados os pontos mais importantes das entrevistas. Com a conclusão do fichamento,

foi utilizado a técnica ANS (Análise de Núcleo de Sentido), onde a transcrição é categorizada e identificada o núcleo de sentido do trecho. Tal ato é importante para que possa ser identificado o resultado da presente pesquisa. Por fim, com os núcleos de sentido devidamente identificados, os temas foram nominados pela recorrência dos núcleos de sentido existentes.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A investigação realizada inferiu determinados fatores que, na maioria dos casos, interfere no pleno exercício da docência, por compor elementos além do ambiente de sala de aula, incluindo: deveres acadêmicos; qualificação profissional externa, que cada vez mais se torna essencial para a sobrevivência no meio docente; cumprimento de prazos; participação em eventos científicos. Assim sendo, a greve surge como forma de busca pela efetivação de melhores condições de trabalho.

4.1 Representações sobre trabalho docente

O trabalho docente, atualmente, não se restringe apenas às atividades dentro sala de aula. O professor contemporâneo foi se moldando ao processo de mercantilização que vem sendo exigido aos docentes para que a universidade consiga mais financiamentos e investimentos (MANCIBO, 2007). Os professores possuem um papel importante no processo social e produtivo. Desempenham atividades de auxílio interpessoal e de dedicação no processo de aprendizagem dos alunos (CRUZ; LEMOS, 2005). Para a

professora A1, a docência não é somente o processo de ensinar e ministrar conteúdo, mas é um grande desafio, pois é importante que o docente consiga motivar e despertar o interesse do aluno em aprender.

A1: Na verdade, a docência não é somente ensinar, não é somente trabalhar uma disciplina, uma temática teórica. O grande desafio da docência é motivar, é incentivar, é despertar no aluno, essa capacidade não só de aprender, mas a capacidade de buscar informação, de discutir, de conectar o mundo real com a prática, é ver a possibilidade de crescimento dentro da aprendizagem que tá adquirindo.

André (2015) fala que os professores possuem importância social e política. Outro importante fator é a satisfação do trabalhador docente, pois a satisfação do profissional estimula o entusiasmo e o comprometimento, o que favorece a dedicação de mais tempo e eficiência para melhorar o aprendizado do aluno. A professora A5 acredita na responsabilidade do professor em reproduzir no aluno a humanidade.

A5: Tarefa política e social. O trabalho do professor é tentar reproduzir no sujeito a humanidade como uma forma de reivindicação, conclamação, reinventar o sujeito já que será reproduzido.

Os profissionais caracterizam a docência como um desafio em busca de melhorar a compreensão e a motivação do aluno. Relatam, também, a grande responsabilidade que é a profissão.

A1: Desafiante, porque, na verdade, a docência não é somente ensinar, não é somente trabalhar uma disciplina, uma temática teórica. O grande desafio da docência é motivar, é incentivar, é despertar no aluno, essa capacidade não só de aprender, mas a capacidade de buscar informação, de discutir, de conectar o mundo real com a prática, é ver a possibilidade de crescimento dentro da aprendizagem que tá adquirindo.

A2: Fiquei muito tempo nas disciplinas de estágio, mas esse semestre eu saí para pegar o grupo no nosso currículo, porque eu queria pegar esse desafio também. E o trabalho docente, para mim, sempre foi esse busca incessante, eu sabia que só o conhecimento da disciplina não me dava competência para eu ensinar.

4.2 Representações sobre discente

Para as professoras A1 e A2, os alunos sofrem grandes perdas por causa de greve. Muitos acabam perdendo oportunidades de trabalho, tendo prejuízo na qualidade do ensino, além das perdas para instituição.

A1: Pronto, um exemplo: o aluno quando a greve retorna, ela finda, até os alunos serem comunicados, até toda a universidade voltar ao normal, ainda tem o prejuízo pós-greve né, na verdade a normalidade só acontece... O prejuízo de tentar recuperar um semestre interrompido pela metade e recuperar o andamento das aulas na normalidade, isso leva tem-

po, então, nós não temos só o prejuízo do período de greve, existe o prejuízo também pós-greve, tem aluno que ainda está voltando para a universidade depois de um mês de greve.

A1: Diante aí do como foi conduzido esse modelo dentro da administração superior da própria universidade, e foi terrível para os alunos, porque os alunos perderam aí um semestre, que o tempo não volta atrás né...

A2: Eu vejo que a aprendizagem dos meus alunos tem que ser significativa. Eu não posso estar em sala de aula passando um conteúdo que eu sei que eles não vão assimilar tudo.

A2: Vejo que a greve é uma necessidade, mas ela gera muito prejuízo, como: transferência de alunos; não prestar vestibular para a Alfa, porque já sabe que pode ter greve e vai demorar mais na formação etc. Nós temos uma evasão muito grande por conta das greves, por isso que é uma parte negativa, mas eu não vejo outra forma, atualmente, que não seja essa resistência cotidiana. Acho que no extremo é decidir ir para a greve.

As greves apresentam pontos negativos e positivos. São importantes para que os trabalhadores possam garantir e reivindicar os seus direitos que são obstruídos pelo governo, assim como os negativos, que inviabiliza a continuidade dos estudos a muitos estudantes que não dispõem do hábito de estudar a partir do próprio estímulo (SILVA; BRITO; SCHUETZ, 2015).

Annegues, Porto Júnior e Figueiredo (2017) afirmam que os professores acabam possuindo a mesma função dos pais, que é obter a maximização do desempenho dos alunos. Entretanto, percebem que uma maior obtenção de insumos educacionais são necessários à função de produção educacional. Da mesma forma que existe a realização por parte do docente proveniente do retorno dos alunos e da expectativa de contribuir na formação discente, existe, também, a frustração proveniente das condições de trabalho encontradas na instituição (FREITAS, 2015). Os docentes A3 e A4 relatam nas falas a seguir, o prazer que sentem ao lecionar e como, por meio do magistério e do aprendizado do discente, sentem prazer no ambiente de trabalho.

A3: Uma atividade que, particularmente, tenho uma satisfação muito grande. Primeiro, pelo contato que você tem com os jovens alunos. Eu costumo dizer que é a minha inspiração esse contato cotidiano com os alunos.

A3: É algo que gera muita satisfação, é algo que te leva a um sentimento de realização muito grande, não existe nada melhor do que você terminar uma aula, seja na graduação como na pós-graduação, e você sentir, na atitude dos alunos, na expressão daquilo que eles dizem, que estão satisfeitos com o que foram capazes de receber, que aquele conhecimento e informação que você discutiu será de grande utilidade para eles.

A4: Bom, eu gosto muito de lecionar.

Segundo Marqueze e Moreno (2009), os docentes podem sofrer psicologicamente por não darem atenção suficiente aos seus alunos, mas também podem sofrer por dar atenção demais, o que se torna um sentimento de culpa.

Diante disso, é possível perceber como os alunos possuem influência na forma como os professores percebem a greve. A necessidade dos docentes em melhorar o desempenho dos alunos e proporcionar um melhor aprendizado, afeta no cotidiano do corpo docente.

4.3 Dificuldade

Juntamente ao processo de precarização do trabalho docente, vem ocorrendo a desvalorização e depreciação da atividade docente. Uma das causas desse desprestígio são os baixos investimentos na educação superior, tanto no ponto de vista dos ambientes provenientes do trabalho, da remuneração, ou até do reconhecimento social do próprio trabalho. Resultando, assim, no aumento dos efeitos do desgaste físico e psicológico, absenteísmo e abandono de profissão (CRUZ; LEMOS, 2005).

Tais dificuldades encontradas nas universidades são corriqueiras, impossibilitando um bom trabalho docente. Mais uma vez o sujeito A2 relata uma situação em que a atual situação de abandono da instituição dificultou a execução do seu trabalho.

A2: A docência como a nossa vida ela ficando mais complexa, a gente tem que dar conta de uma formação que nem sempre é institucionalizada na Alfa ainda não é. A gente tem que dar conta de um

cotidiano, de uma infraestrutura que às vezes não dá, por exemplo, eu estava em casa quinta-feira preparei minha aula, reservei uma semana antes o DataShow, cheguei aqui o DataShow estava sem cabo, então o meu planejamento de meio não foi feito, eu disse: “não tem problema”, coloquei algumas coisas no quadro e fui desenvolvendo, mas tem problemas infraestruturais, a sala que não comporta todo mundo, que problema de acústica.

A2: Se quisermos trazer qualquer coisa, temos que pagar, seja pincel, cartolina... Então, é também uma dificuldade disso.

Esse tipo de situação acaba desmotivando o profissional, já que a aula pretendida e planejada não foi realizada por falta de recursos.

A dificuldade na atividade docente já está introduzida no cotidiano do profissional, pois a falta de recursos e de uma boa administração no ambiente de trabalho já é rotineira nas IES. Os docentes A3 e A5 expõem algumas das dificuldades encontradas.

A3: É raro encontrar no Brasil uma universidade pública que não tenha essa ambientação, e isso dificulta dar aula na sala de aula, em que faz muito calor, inclusive, e quando chove, as janelas estão quebradas e você não pode fechar.

A3: Onde o quadro negro, ou quadro branco ou azul...antes você não tem condições de você poder escrever um texto com caneta anatômica e não tem como apagar.

A5: Então, a grande dificuldade é a miséria material, e na miséria humana produzida por essa miséria material, e como a educação é um dos complexos sociais muito fortes no sistema, e ela reproduz o sistema de uma maneira geral, qualquer que fosse ele.

Mesmo convivendo com essa situação diariamente o profissional não deixa de se sentir prejudicado e incomodado diante dessa situação.

4.4 Opiniões sobre as greves

A partir da pesquisa, foi possível perceber o quanto a greve atinge de diferentes formas o docente. Segundo Silva, Brito e Schuetz (2015), a greve pode ser considerada um estorvo para alguns, entretanto, é um meio essencial para conquistar e melhorar os descasos existentes para um ensino superior público satisfatório e de qualidade. Pondo em perspectiva os relatos formados durante a entrevista, foi possível perceber a discordância dos docentes A3, A4 e A1 na decisão de greve:

A3: Eu nunca faço greve. Não porque eu discorde da greve, mas, simplesmente, porque a forma como as greves são deflagradas, principalmente aqui na Alfa, seguem um ritual com qual não concordo.

A4: Eu participei da greve porque ela é na coletividade, então, assim, se a categoria adere à greve, então eu faço parte da categoria. Porém, se me perguntarem se eu vou fazer greve hoje, eu não quero, está muito difícil.

A1: Eu, na verdade, como membro da universidade, não posso estar dissociado dos interesses do colegiado do sindicato, infelizmente; aliás, infelizmente não! Nós somos conduzidos pelo uma organização trabalhista. Eu, na verdade, sou forçada a aderir, mesmo não acreditando que seja a melhor forma de se negociar os direitos que estão solicitando.

Em meio a esse impasse existente de opiniões entre os professores, eles acabam formando dois grupos, os que concordam com a greve e os que discordam da abordagem e reivindicações de algumas greves.

A3: Não sou contra a greve, porque é um direito legítimo e inalienável do trabalhador, mas não tem tido minha concordância, tanto que nunca fiz greve na universidade.

A5: Greve na universidade é urgente e necessária por tudo isso que estamos vivendo.

A1: Isso cria hoje... É uma das problemáticas... Eu acredito que é o que tem causado a grande problemática do desinteresse do aluno e dos professores de administração da universidade, eu acho que as temáticas políticas, os direitos sem desvalorizar os direitos trabalhistas devem ser trabalhados de outra forma, não conduzidas por meio de greve.

Contudo, mesmo os que concordam com a abordagem da greve, sentem impactos e perdas com o movimento.

A4: Bom, não é nada produtivo, porque foi uma greve que ficamos parados e não teve, realmente, o que nós estávamos esperando. Então acabou sendo improdutivo.

A5: Na verdade, vamos para as greves porque não temos outra opção.

A3: É claro que quem está na greve se desgasta, e temos que repor depois o trabalho. Não é um trabalho que passa e que você fica livre, quem está na gestão tem que vir do mesmo jeito assinar os processos e estar na rua se quiser fazer parte do movimento.

Diante disso, é possível perceber a frustração dos profissionais, pois não se sentem representados na decisão de aderir à greve:

A5: Na verdade, vamos para as greves porque não temos outra opção.

Na contemporaneidade, a frequência com que os professores e alunos vivenciam experiências de insatisfação é constante, pois as paralisações acabam prejudicando e interrompendo as aulas e, muitas vezes dificultam a relação com o ensino-aprendizagem (SILVA; BRITO; SCHUETZ, 2015). A insatisfação relacionada ao próprio significado da tarefa produz um sofrimento em que o ponto de impacto é, primordialmente, mental, em objeção ao sofrimento resultante do objeto ergonômico da tarefa (DEJOURS, 1992).

4.5 Entre sobrecarga psíquica & prazer

Os docentes relatam a dificuldade de conviver com a pressão e a frustração ao não conseguirem realizar e efetuar todas as atividades desejadas para o cargo.

A3: Essa é uma pressão difícil de conviver, pois a iniciação científica é algo que deriva da sua capacidade de criação, e isso depende muito da qualidade e quantidade de alunos que você orienta. Em muitas situações você não consegue atingir essa cota de produção por uma série de fatores que você não exerce o controle.

A3: Então, essa é uma pressão muito grande que incide em qualquer professor. Pertence ao quadro efetivo dos programas de pós-graduação.

Na modernidade, os professores são alvos de constante pressão. O trabalho docente é uma atividade que vem se intensificando gradualmente. Os professores possuem jornadas de trabalho bastante diversificadas, são elas: o ensino (aulas e orientações de alunos); a pesquisa e a elaboração de relatórios, artigos etc.; incumbências administrativas (coordenações, comissões, representações etc.); acesso e resposta a *e-mails*; reuniões etc. Infelizmente, ao considerar todas as atividades referidas anteriormente, os professores normalmente levam em consideração como produção somente as publicações realizadas, entre todos os afazeres (FREITAS, 2015).

Os docentes descrevem situações em que não conseguiram administrar o tempo trabalho/família. O profissional acaba se frustrando nas duas situações, pois com

o excesso de afazeres o trabalho é constantemente uma preocupação para o docente, não permitindo o aproveitamento total com a família.

A2: Teve um dia que cheguei aqui tão estressada para começar a aula, que eu encontrei duas professoras ali no rapaz da tapioca e que elas disseram assim “o que é que tu tem? Para um pouquinho, respira, porque...”, eu disse “ não, não, eu tenho que ir pra aula, oi, oi, tudo bom, num sei o que...”, não tinha tomado café da manhã, não tinha conseguido descansar direito, à noite que amamentava, tinha deixado meu filho morrendo de pena na creche, 7 horas da manhã, ele era o primeiro a chegar em creche, não tinha conseguido chegar aqui 7:30, estava chegando 15 para 8, que é uma coisa que eu não gosto, que é não ser pontual, e assim, naquele momento, se eu pudesse sentar e chorar, eu tinha feito, eu só disse assim “ gente eu não aguento mais isso, eu não aguento mais”, porque é algo que não para, é um trabalho que não para né.

A2: “Porque um compromisso né, então assim, é uma série de coisas, e a casa bagunçada e tendo que fazer o almoço e tendo que fazer um lanche pro filho, e tendo que dar os remédios e, ao mesmo tempo, responder essas demandas.

Para Lemos (2011), a pressão organizacional que ocasiona o sofrimento psíquico impede que ele seja liberado por meio da ansiedade, cansaço, ou qualquer outro sintoma de natureza mental, mas apenas físico, que é mais

admissível. O autor acredita que ao retirar a pressão, o sofrimento desaparecerá. Podemos perceber os aspectos falados por Lemos nos trechos a seguir, pois o docente declara a utilização do mecanismo de defesa como forma de sobrevivência no meio docente.

A3: Então, garante você ter equilíbrio psicológico, para poder saber entender essas questões e esses questionamentos, que a gente faz para nós próprios, é saber equilibrar isso. O importante é que você tenha sempre a consciência de que tá procurando e tentando fazer o melhor, às vezes faz, às vezes não.

A3: O mecanismo de defesa ai é o seguinte é você considerar normal a atividade docente no período em a universidade tava de greve, e que professores e alunos do curso de administração concordaram continuar cumprindo o calendário letivo, então é um mecanismo de defesa de considerar a normalidade é... de uma situação, embora adversa, mas para nós, do curso de administração, não era..."

A docente A2 também expressa sua forma de combater o sofrimento psíquico existente na profissão.

A2: Afeta, e temos que ter muito equilíbrio para que não afete, e esse equilíbrio às vezes demanda ajuda. Vejo várias pessoas, outros colegas que participam do conselho federal, tem que viajar todo final de semana a Brasília ou outro lugar, daí tem filho, marido... Enfim, é uma dinâmica que é complicada.

Nessa situação, passaria pelas ideologias defensivas, onde o sujeito terminaria confundindo seus próprios desejos com a obrigação organizacional que tomaria lugar do seu livre arbítrio. De tal maneira, o sujeito acabaria tolerando tudo e sumindo com seus próprios interesses (LEMOS, 2011).

Diante do exposto, foi possível perceber nas falas que os professores, mesmo com as dificuldades e pressões que vivenciam diariamente no ambiente de trabalho, acabam desenvolvendo mecanismos de defesa à frente de tais eventos, gerando dessa forma um equilíbrio entre o trabalho e o prazer, desenvolvendo em alguns momentos o sentimento de satisfação.

4.6 Adoecimento

Os entrevistados A2, A3 e A5 começam a revelar o adoecimento já comum na profissão. Ademais, é revelada a importância secundária dada ao adoecimento, pondo a profissão em primeira instância. Também são relatadas doenças já “famosas” dentro do âmbito acadêmico, como a Síndrome Bournout e o *stress* recorrente da profissão.

A2: Eu vejo que o adoecimento docente está cada vez mais presente, tem professores com síndrome do pânico, já teve professores que se operaram de câncer, teve professor que teve infarto dentro de sala de aula... Eu, particularmente, que comecei a olhar para a minha saúde agora.

A5: É muito difícil falar de saúde para o trabalhador quando a gente tem a emi-

nência de aprovação de uma reforma trabalhista, que vai fazer com que o trabalhador não se aposente mais. O professor adocece muito, a Síndrome de Burnout é uma realidade em nossa profissão.

A5: Meu envolvimento é orgânico, quando eu me jogo nas coisas, ou eu entro pra fazer alguma coisa, ou não entro. Então se for pra chegar ao limite até adoecer, eu vou.

A conjuntura atual de trabalho ao qual o professor universitário está inserido se estabelece como aspecto que pode contribuir para o seu adoecimento psíquico. Nessa condição, o mal-estar na IES (Instituição de Ensino Superior) se associa aos mal-estares existentes da contemporaneidade. Tais questões estão correlacionadas aos desvios da matriz identitária da sociedade contemporânea, esse tipo de adoecimento psíquico possui traços de desamparo, falta de referências e, também, é chamado de clínica do vazio. Possuem como principais doenças a bulimia, o pânico, a depressão e a anorexia (FLEURY; MACÊDO, 2012).

O processo saúde-doença pode ser constituído no trabalho. O trabalho nos proporciona possibilidades diferentes de consumo, satisfação, adoecimento e morte. Podemos perceber que por um lado é um local de reafirmação da autoestima, desenvolvimento de habilidades, de expressão das emoções, o que abrange a constituição da história individual e de identidade social. Já por outro lado, o ambiente de trabalho também pode viabilizar “enfermidades ocupacionais”, que comprometem a saúde física e a mental. (LIMA; LIMA-FILHO, 2009).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa se deve ao objeto anteriormente definido como norteador para melhor compreender a influência das greves nas instituições públicas de ensino superior sobre o docente, sob as lentes da psicodinâmica do trabalho. Possui, também, como objetivos específicos: a) Identificar a percepção dos docentes sobre as greves; b) Caracterizar as vivências docentes relacionadas às greves; c) Analisar a percepção e vivências docentes relacionadas às greves sob as lentes da psicodinâmica do trabalho. Os referidos objetivos foram efetivados após a aplicação do método ANS, sendo gerados os seguintes temas: a) Representações sobre trabalho docente; b) Representações sobre discente; c) Dificuldades; d) [Opiniões sobre] greve; e) Entre sobrecarga psíquica & prazer; f) Adoecimentos; que se relacionaram aos objetos de pesquisa.

Da análise e discussão das narrativas, conclui-se que o grupo de profissionais entrevistados elaboram discursivamente os impactos da greve nas suas vivências profissionais, associando-os às dificuldades das instituições em que trabalham, às preocupações com os problemas de aprendizado dos alunos, à sobrecarga psíquica e ao adoecimento.

A ida ao campo permitiu acesso a um vasto leque de assuntos, mostrando-se uma permanente construção. Os dados encontrados na presente pesquisa revelaram uma situação bastante complexa vivenciada no ambiente de trabalho do professor, pois os entrevistados, ao serem questionados sobre o movimento grevista, acabaram discorrendo sobre todo um contexto vivido em seu ambiente de trabalho, em que as dimensões da psicodinâmica, como

a questão do sofrimento, emergiram durante a pesquisa, não só relacionados ao momento de greve, mas a toda conjuntura do trabalho docente, o que pode ser a causa das greves existirem, reafirmando o fato em que o assunto greve acaba se tornando uma provocação para os professores, pois a partir da vida cotidiana do professor na universidade e na forma como a PDT tem se manifestado no decorrer da pesquisa a greve é uma consequência não declarada dessa psicodinâmica, com base no princípio em que o referido objeto é algo subjetivo.

REFERÊNCIAS

ANDRÉ, M. Políticas de valorização do trabalho docente no Brasil: algumas questões. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 86, p. 213-230, jan./mar. 2015.

ANNEGUES, A. C.; PORTO JÚNIOR, S.; FIGUEIREDO, E. O impacto das greves dos professores universitários sobre o desempenho dos alunos da UFPB. *In: ENCONTRO REGIONAL DE ECONOMIA*, 22, 2017, Niterói. **Anais [...]**. Niterói, Anpec, 2017. p. 01-12.

ARAÚJO, T. M.; SENA, I. P.; VIANA, M. A.; ARAÚJO, E. M. Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. **Revista Baiana de Saúde Pública**, Salvador, v. 29, n. 1, p. 6-21, 2005.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7783.htm. Acesso em: 15 jun. 2017.

COGGIOLA, O. A crise universitária no Brasil. **Revista Adusp**, São Paulo, n. 15, p. 34- 42, set. 1998.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ÊCOS**, Niterói, v. 2, n. 2, p. 306-318, 2012.

CRUZ, R. M.; LEMOS, C. J. Atividade docente, condições de trabalho e processo de saúde. **Motrivivência**, [s. l.], v. 22, n. 24, p. 59-80, jun. 2005.

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

FLEURY, A. R. D.; MACÊDO, K. B. o mal estar docente para além da modernidade: uma análise psicodinâmica. **Revista AMAzônia**, Belém, ano 5, v. 9, n. 2, p. 217-238, jul./dez. 2012.

FREITAS, N. Q. **Adoecimento relacionado ao trabalho de docentes universitários da área da saúde**. 2015. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2015.

LIMA, M. F. E. M.; LIMA-FILHO, D. O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciências & Cognição**, Campo Grande, v. 14, n. 3, p. 62-82, nov. 2009.

MACHADO, A. M. N.; BIANCHELTI, L. (Des)feticização do produtivismo acadêmico: desafios para o trabalhador-pesquisador. **RAE**, São Paulo, v. 51, n. 3, p. 244-254, maio/jun. 2011.

MANCEBO, D. Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, p. 74-80. 2007.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Satisfação no trabalho e capacidade para trabalho entre docentes universitários. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 14, n. 1, p. 75-82, 2009.

MENDES, A. M. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995.

MENDES, A. M. (org.) **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2002.

MORAES, R. D. Prazer e sofrimento no trabalho docente: estudo com professoras de ensino fundamental em processo de formação superior. **Rev. Psicol. Organ. Trab.** Florianópolis, v. 5, n. 1, p. 159-183, jun. 2005. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572005000100007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 02 dez. 2020.

SILVA, C. R. A.; BRITO, M. P. S.; SHUETZ, P. P. Greve nas universidades do Estado do Ceará. *In*: CONGRESSO DE HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO NO CEARÁ: HISTÓRIAS DE MULHERES: AMOR, EDUCAÇÃO E VIOLÊNCIA, 14., 2015, Crato. **Anais** [...]. Crato: UFC/URCA/UVA, 2015. p. 01-10.

A RELAÇÃO COOPERAÇÃO- RECONHECIMENTO EM GRUPOS DE PESQUISA DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Andriele Pinto de Amorim¹², Ana Cristina Batista dos Santos¹³,
Patrícia Passos Sampaio¹⁴,
Francisco Roberto Pinto¹⁵, Luiz Stephany Filho¹⁶

RESUMO

A cooperação é condição essencial para o trabalho em grupos de pesquisa universitários. À luz da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) essa dimensão é estabelecida nas relações laborais como elemento essencial para a ressignificação do trabalho pelos sujeitos, na medida em que dependem de

12 Mestre em Administração pelo Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Estadual do Ceará (PPGA - UECE). Especialista em Educação a Distância (ESAB). Bacharelado em Administração (UNICHRISTUS). Docente na Universidade Estadual do Ceará (UECE).

13 Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN, 2013). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (2005). Docente e pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (UECE).

14 Doutora em Saúde Coletiva pela Ampla Associação UECE/UFC/UNIFOR(2016). Fez Doutorado Sanduíche na Universidade do Porto (2014). Mestre em Psicologia pela Universidade de Fortaleza (2000). Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará (1988), é professora titular da Universidade de Fortaleza.

15 Pós-doutorado em Administração pelo PROPAD da Universidade Federal de Pernambuco, Doutor em Gestão de Empresas pela Universidade de Coimbra (2008), Doutor em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (2004), Mestre em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (1983), Bacharel em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará (1974) e Licenciado em Música pela Universidade Estadual do Ceará (1998).

16 Doutor em Administração na Universidade Estadual do Ceará - UECE. Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2016); Graduado em Análise e Desenvolvimento de Sistemas pela Faculdade Integrada do Ceará (2008)

acordos, arbitragens e regras comuns para darem conta de certos modos de organização de trabalho que desprivilegiavam o viver-junto. O reconhecimento emerge da dinâmica da cooperação no coletivo de trabalho, desse modo, ambas as dimensões de cooperação e reconhecimento são interdependentes. Este estudo objetiva a partir de uma metodologia qualitativa, investigar como se caracteriza a relação cooperação-reconhecimento em grupos de pesquisa de uma universidade pública à luz da PDT. Foram entrevistados doze sujeitos, membros de cinco grupos de pesquisa certificados pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) das áreas: Ciências Exatas e da Terra, Ciências da Computação, Ciências Sociais Aplicadas, Ciências da Saúde e Ciências Biológicas. Os resultados contribuem para o entendimento da PDT do pesquisador e confirma a cooperação como característica prescritiva para o trabalho nos grupos de pesquisa e o reconhecimento e o não reconhecimento entre os pares; além de atestar a importância da publicação como indicador de qualidade do trabalho.

Palavras-chave: Universidade Pública. Grupos de Pesquisa. Psicodinâmica do Trabalho. Reconhecimento-cooperação.

1 INTRODUÇÃO

Os grupos de pesquisa são considerados subunidades importantes na cadeia da produção do conhecimento científico universitário. Vinculados aos programas de Pós-graduação *stricto sensu*, tornaram-se relevantes para o desenvolvimento científico-tecnológico dos países na me-

dida em que a universidade se tornou lugar de produção do conhecimento ao longo do tempo (CABEZA-PULLÉS; GUTIERREZ-GUTIERREZ; LLORENS-MONTES, 2018). A importância dos grupos de pesquisa para a produção científica é discutida na literatura, abrangendo desde aspectos cientométricos até questões relativas ao gerenciamento, estrutura e operacionalização do trabalho e as competências: gerenciais, técnicas e humanas das equipes (FREITAS-JÚNIOR *et al.*, 2017; FREITAS; MONTEZANO; ODELIUS, 2019; FREITAS; ODELIUS, 2018).

O trabalho de produção científica na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) envolve a capacidade de cooperação e reconhecimento entre os pares. A relação entre cooperação e reconhecimento se configura como dialética e sociológica, tendo em vista que a segunda decorre dos laços estabelecidos entre os sujeitos para participarem de objetivos comuns ao nível coletivo e, além disso, de conviver, apesar das características individuais, representado nos talentos e falhas singulares. Esses últimos, quando articulados, podem favorecer a qualidade da produção dos grupos na medida em que os pares aprendem a tolerar erros individuais, por um lado, e reconhecer a cooperação para o enfrentamento do sofrimento (DEJOURS, 2005).

A abordagem teórica-analítica da PDT agrega a avaliação do trabalho à dimensão, reconhecimento, aspecto da dinâmica do trabalhar que envolve o julgamento dos pares para atestar a qualidade do trabalho. Em termos *dejourianos*, o reconhecimento não se resume à conotação econômica, mas a entrega da personalidade para realiza-

ção de uma tarefa que dificultada pelas pressões sociais e materiais coloca o trabalhador numa luta constante contra os modos prescritivos do trabalho. O reconhecimento, além de necessário para o sentido que se dar ao trabalhar, é necessário para que os sujeitos consigam conviver e cooperarem entre si (DEJOURS, 2004; MARTINS *et al.*, 2017; MENDES, 2007a).

Esta investigação analisa a relação entre as dimensões cooperação e reconhecimento nos grupos de pesquisa certificados pelo CNPq, de uma universidade pública, à luz da PDT. O CNPq realiza o mapeamento das atividades dos grupos de pesquisa mediante o Diretório Geral de Grupos de Pesquisa (DGP). *A priori* concebem-se as dimensões cooperação e reconhecimento como interdependentes, na medida em que o reconhecimento depende das relações sociais de trabalho. Para que os riscos laborais sejam minimizados são realizados ajustes no coletivo de trabalho, de modo que seja possível uma reorganização que vise à melhoria da produção e do bem-estar. A contribuição deve ser reconhecida pelos pares, no intuito de que os sujeitos continuem a se mobilizar na busca do prazer no trabalho (DEJOURS, 2005).

Estudar a relação cooperação-reconhecimento no contexto da atividade de pesquisa acadêmico-científica universitária é importante para o aprofundamento teórico da PDT, principalmente por envolver, além dessas dimensões, a figura do pesquisador, categoria de trabalho não tão evidente no referencial psicodinâmico (GIONGO; MONTEIRO; SOBROSA, 2015). O trabalho de pesquisa acadêmico-científico tem sofrido os efeitos da reestrutu-

ração da sociedade pós-capitalismo industrial, em que o conhecimento se torna central. Essas transformações, dirigidas pela busca da excelência científica e tecnológica para o desenvolvimento econômico dos países, incidem em consequências no modo como os pesquisadores acadêmico-científicos lidam subjetivamente com o seu trabalho (NOGUEIRA; FREITAS, 2015; SANTOS; KIND, 2016).

Sendo a cooperação, condição essencial para o trabalho em grupos de pesquisa no ambiente acadêmico-científico das universidades e o reconhecimento, dimensão necessária para que essa ocorra, este estudo problematiza a relação cooperação-reconhecimento, à luz da PDT e, desse modo, pretende responder: como se caracteriza a relação cooperação-reconhecimento em grupos de pesquisa certificados pelo CNPq, de uma universidade pública, à luz da Psicodinâmica do Trabalho? Objetiva-se compreender como se caracteriza a relação dialética cooperação-reconhecimento em grupos de pesquisa de uma universidade pública à luz da PDT.

A estrutura do trabalho é composta além dessa introdução, de uma revisão teórica envolvendo os eixos teóricos: a) Trabalho acadêmico-científico e grupos de pesquisa e; b) As dimensões cooperação e reconhecimento da PDT. Em seguida, os procedimentos metodológicos são apresentados e, logo após, os resultados são explorados analiticamente à luz do referencial teórico.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Trabalho acadêmico-científico e grupos de pesquisa

O trabalho acadêmico-científico é caracterizado pela intelectualidade e imaterialidade (HOFFMANN *et al.*, 2017). A evidência dada à atividade de pesquisa converge para o entendimento das transformações do trabalho universitário. A reestruturação da atividade de pesquisa traz a lógica da excelência científica como diretriz para a organização do trabalho dos pesquisadores. Exige, por exemplo, como competências para os docentes universitários, além da produção científica, a capacidade de gerenciamento de pesquisa. O docente-pesquisador, não apenas ensina, mas produz conhecimento e lidera grupos de pesquisa universitários (BISPO; COSTA, 2016; NOGUEIRA; FREITAS, 2015).

A literatura que aborda o trabalho acadêmico nas universidades tende a considerar como trabalhadores os sujeitos que mantêm relação com atividades acadêmico-científicas no *campus* universitário (BISPO; COSTA, 2016; HOFFMANN *et al.*, 2017; SANTOS; KIND, 2016). Outros estudos também consideram o discente como trabalhador acadêmico, esses utilizam o sentido de trabalho da PDT. Não é a relação salarial que importa para a análise do trabalho discente pelas lentes da PDT, mas o engajamento pessoal em atividades intelectuais (BASTOS *et al.*, 2017; SALGADO; AIRES; SANTOS, 2018).

Os grupos de pesquisa universitários integram docentes e discentes no desenvolvimento do trabalho acadêmico-científico. Esses ambientes são conhecidos como

subunidades acadêmicas vinculadas aos Programas de pós-graduação *stricto sensu*. Caracterizam-se pela liderança de professores-doutores reconhecidos pela experiência profissional e científica em um campo de pesquisa (CABEZA-PULLÉS; GUTIERREZ-GUTIERREZ; LLORENS-MONTES, 2018; SANTOS; KIND, 2016).

Grupos de pesquisa são interpretados na literatura como “motores da produtividade” nas universidades, na medida em que articulam pesquisadores em torno da expansão das fronteiras do conhecimento (FIALHO; NUNES; CARVALHO, 2017; ORTEGA, 2017). Além da produtividade científica, os grupos de pesquisa são importantes no tocante a geração de inovação nos setores da economia, tendo em vista que a universidade participa no processo de transferência de tecnologias; atividade intermediada por pesquisadores acadêmico-científico e realizadas também em parceria com centros e instituições de pesquisa, externos (BARLETTA *et al.*, 2017).

Como estruturas de trabalho científico, os grupos de pesquisa são apresentados como organizações vinculadas institucionalmente à gestão universitária que dependem de liderança e articulação de seus membros para a operacionalização das atividades (FREITAS; ODELIUS, 2018; ODELIUS *et al.*, 2011; ORTEGA, 2017). Pesquisadores de níveis heterogêneos cooperam coletivamente para o desenvolvimento dos grupos ao disporem de competências pessoais, técnicas e humanas para a realização das atividades. Por outro lado, pesquisadores são beneficiados a partir do engajamento com pesquisa nos grupos, desenvolvendo capacidades não somente para atuação em ativi-

dades de pesquisa, mas, também, para a atuação profissional fora do ambiente universitário (ODELIUS *et al.*, 2016).

Dentre as competências desenvolvidas a partir da atuação em grupos de pesquisa, destacam-se as habilidades inter-relacionais (ODELIUS *et al.*, 2016). O processo de trabalho de um grupo de pesquisa envolve questões humanas que provam a subjetividade dos pesquisadores. Como ambientes que possibilitam o crescimento intelectual e pessoal, pode-se decidir por cooperar ou competir, reconhecer ou mesmo desmerecer o esforço do outro. Grupos de pesquisa podem funcionar como ambientes de competição e não cooperativos, assim, a confiança é fundamental para a administração dos grupos e desenvolvimento do trabalho nesses espaços (CARDONA-GÓMEZ; CALDERÓN-HERNÁNDEZ, 2010). Para a transformação do sofrimento laboral em prazer, depende-se de laços de cooperação, bem como o sentimento de que o esforço empregado para o trabalho tem sido reconhecido, de que não se trabalha em vão (ROLO, 2018).

2.2 Psicodinâmica do trabalho: cooperação e reconhecimento

Na concepção dejouriana de trabalho, a PDT consiste numa teoria psicodinâmica do trabalhar (DEJOURS, 2004). O trabalho posto em ação, ou a ação de trabalhar, compreendida por Ferreira e Mendes (2012, p. 143) como “a possibilidade de desenvolvimento das capacidades humanas, de acesso à autonomia, à construção de sentidos para o sujeito e à sociedade”, tem centralidade nessa abordagem. Esses movimentos são apresentados na literatura

de PDT mediante duas categorias teóricas: dimensões de contexto e dimensões de conteúdo. Elegem-se para fins de análise do trabalho nos grupos de pesquisa, as dimensões de conteúdo, cooperação e reconhecimento.

A cooperação na PDT enfatiza a importância do coletivo de trabalho, ampliando seu conceito para o sentido do viver junto, do conviver (DEJOURS, 2004; 2005; 2012b; MARTINS; MENDES, 2012). O conviver envolve a realização de acordos, arbitragens, regras coletivas e consentimentos que sejam considerados pelos trabalhadores na tentativa de transformar a organização do trabalho. É no conviver que os sujeitos encontram o sentido de pertencimento a um grupo de trabalho (NOGUEIRA; FREITAS, 2015; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

As bases da cooperação são as relações sociais de trabalho que dialogam com a subjetividade do sujeito. No viver junto, a cooperação desenvolve-se como a capacidade sinérgica do coletivo de trabalhadores frente à reconstrução da organização do trabalho. A cooperação é estabelecida como possibilidade de gerar a boa convivência no trabalho, em que os trabalhadores se veem como pessoas reais, que falham, mas toleram. O homem real deixado fora da rigidez do trabalho prescrito é vulnerável, imperfeito. Todos erram, mas, pela cooperação, os “erros individuais” podem ser compensados, minimizados (DEJOURS, 2004; 2005).

A organização prescrita do trabalho direciona as relações de trabalho contra a cooperação. Afetados pelas “violências da produtividade”, os trabalhadores tendem ao isolamento e uso do individualismo como mecanismo de

defesa, inibindo as possibilidades de solidariedade e a formação de laços de confiança. Tais defesas são nocivas ao viver comum no trabalho, que é pautado, principalmente, na criação de regras coletivas (DEJOURS, 1992; 2004; 2009). A cooperação, com efeito, é possível demonstrar, é indissociável de uma atividade coletiva bastante complexa, que consiste em elaborar, coletivamente, regras de trabalho assim como regras profissionais. A essa atividade de produção de regras denomina-se de atividade deontológica; e, então, pode-se mostrar que toda regra de trabalho é indissociavelmente uma regra de civilidade, de convívio e de viver juntos (DEJOURS, 2012a).

A desestruturação do trabalho coletivo prejudica a cooperação no trabalho. O sentimento de confiança é prejudicado, surgindo aversão ao outro, perda da generosidade, da transparência, da solidariedade. O valor do trabalho do outro é negado (DEJOURS; BÈGUE, 2010). A desconfiança é decorrente, ainda, de métodos de avaliação individuais. Tais métodos individualizam os trabalhadores, colocando uns contra os outros. Os trabalhadores colocam-se numa espécie de competição, em que o medo e a deslealdade parecem necessários para o alcance da produtividade (DEJOURS, 2012b; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

O reconhecimento é um aspecto subjetivo ligado ao trabalho considerado importante para o processo de construção da identidade, transformação do sofrimento em prazer e proteção da saúde mental dos sujeitos (GIONGO; MONTEIRO; SOBROSA, 2015; ROLO, 2018; SILVA; DEUSDEDIT-JÚNIOR; BATISTA, 2015). Sendo o trabalho

elemento importante para a construção da identidade social dos indivíduos, esses esperam ser reconhecidos por seu trabalho, admirados. O reconhecimento que é requerido pelos trabalhadores é justificado pela contribuição que eles dão à organização do trabalho, retribuição simbólica capaz de estabilizá-los. Tal reconhecimento é deixado perceber pelas relações sociais e vivências de prazer (DEJOURS, 2004; 2009; MARTINS *et al.*, 2017).

O reconhecimento apresenta-se na PDT em dois sentidos: constatação e gratidão. O reconhecimento no sentido da constatação expõe o esforço do trabalhador no engajamento pessoal para realização de uma tarefa que vai além do estabelecido. A constatação parte do valor que os chefes, investidos de poder hierárquico, dão à pessoa do trabalhador. É o trabalhador que é reconhecido. No sentido do reconhecimento como gratidão, é o trabalho que é reconhecido, não só o visível, mas também o invisível. É o resultado da superação dos conflitos do trabalho prescrito que é posto em evidência (MARTINS; MENDES, 2012; ROLO, 2018).

O reconhecimento é fundamental para que os trabalhadores consigam conviver. Mesmo que existam conflitos interpessoais, é o valor do trabalho do outro, conferido pelo reconhecimento, que sustenta o trabalhar. O reconhecimento inscreve-se no julgamento do trabalho pelo outro, nunca do indivíduo (DEJOURS, 2004). O julgamento do trabalho é realizado de duas maneiras: pela utilidade e pela beleza. No julgamento da utilidade são os chefes e os clientes que atuam no sentido de avaliar se o que foi feito tem valor econômico e social ou não. No julgamento de beleza,

quem avalia o trabalho são os outros trabalhadores. Os pares são juízes para avaliar o resultado do trabalho rearranjado. Avalia-se o empenho do sujeito na construção de uma nova organização do trabalho. O trabalho é avaliado como belo ou não (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

Como evoca os processos subjetivos mobilizados pelos sujeitos, o julgamento do outro pode ser comparado como um atestador da capacidade do indivíduo de desempenhar um trabalho bem feito. Logo, o julgamento só é eficaz para a construção e amadurecimento da identidade do trabalhador quando ele é feito por um par capaz, competente (DEJOURS, 2009). Competente é aquele que desempenha trabalhos semelhantes, por isso, conhece as particularidades do trabalho realizado pelo outro, identifica-se com a forma de trabalhar, participou na adaptação e no compartilhamento das vivências psicoafetivas do trabalho.

O não reconhecimento reforça o sofrimento no trabalho, podendo transformar-se em adoecimento. O trabalhador sofre quando o esforço de trabalhar é desmerecido pelos pares. Sofre ao ser confrontado com avaliações injustas, expressas em medidas de desempenho que descartam a subjetividade e as possibilidades de sentimento de prazer no trabalho (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). Por ser o reconhecimento fundamental ao sentido e ao prazer que o trabalhador confere ao trabalho (MARTINS *et al.*, 2017; MENDES, 2012), o não reconhecimento instala-se como inibidor dos processos de saúde e das bases de cooperação no trabalho.

3 METODOLOGIA

Este trabalho consiste em uma pesquisa exploratório-descritiva com abordagem qualitativa. Observando as recomendações de Pires (2008) quanto à seleção da amostra qualitativa, segue-se o critério da diversificação (externa e interna) e a saturação empírica para seleção dos grupos de pesquisa e entrevistados. A universidade pública foi escolhida pelo critério da acessibilidade e conveniência. O Quadro 1 apresenta a distribuição dos sujeitos por grupos de pesquisa.

Quadro 1 - Distribuição dos sujeitos da pesquisa

Grupos de pesquisa (GP)/Entrevistados (E)				
Ciências Exatas e da Terra (GPCET)	Ciências da Computação (GPCCT)	Ciências Sociais Aplicadas (GPCSA)	Ciências da Saúde (GPCS)	Ciências Biológicas (GPCB)
E1_GPCET	E2_GPCCT	E6_GPCSA	E9_GPCS	E7_GPCB
E3_GPCET	E4_GPCCT	E8_GPCSA	E10_GPCS	
E11_GPCET	E5_GPCCT	E12_GPCSA		

Fonte: elaborado pelos autores (2019).

Os grupos de pesquisas visitados possuem uma média de doze membros. A variação no número de entrevistas entre os grupos se dá pelo fato de que esses sujeitos foram adicionados à pesquisa pelo critério de acessibilidade e conveniência. Respeitando-se o critério da diversificação, solicitavam-se contatos de outros membros para a continuação do processo de entrevistas nos grupos. A identidade dos respondentes e dos grupos de pesquisa é apresentada na análise através de códigos, de modo a resguardar os dados pessoais e institucionais, como mostra o Quadro 2.

Quadro 2 - Caracterização dos sujeitos da pesquisa

Código	Área de pesquisa	Posição	Tempo de grupo	Idade	Sexo	Estado civil
E1_GPCET	GPCET	Graduando	1 ano	25 anos	Masculino	Solteiro
E2_GPCCT	GPCCT	Doutorando	6 anos	27 anos	Masculino	Solteiro
E3_GPCET	GPCET	Doutorando	5 anos	24 anos	Masculino	Solteiro
E4_GPCCT	GPCCT	Pesquisador-líder	10 anos	41 anos	Masculino	Casado
E5_GPCCT	GPCCT	Mestrando	4 anos	26 anos	Masculino	Solteiro
E6_GPCSA	GPCSA	Doutorando	1 ano	35 anos	Masculino	Casado
E7_GPCB	GPCB	Pesquisadora-líder	10 anos	53 anos	Feminino	Solteira
E8_GPCSA	GPCSA	Mestrando	3 anos	23 anos	Masculino	Solteiro
E9_GPCS	GPCS	Pesquisadora-líder	4 anos	54 anos	Feminino	Casada
E10_GPCS	GPCS	Graduanda	4 anos	23 anos	Feminino	Solteira
E11_GPCET	GPCET	Pesquisador-líder	22 anos	73 anos	Masculino	Casado
E12_GPCSA	GPCSA	Pesquisador-líder	6 anos	67 anos	Masculino	Casado

Fonte: dados da pesquisa (2019)

Quanto à diversificação externa consideraram-se como critérios de seleção dos grupos, a inclusão de grupos de áreas de conhecimento diferentes (um grupo de cada área), o tamanho do grupo (mínimo cinco membros), atualização dos dados do grupo no Diretório Geral dos Grupos de Pesquisa (DGP/CNPq) e tempo de existência (mínimo de dois anos). Grupos desatualizados do DGP foram excluídos da amostra.

Utilizou-se como instrumento de coleta de dados um roteiro de entrevista semiestruturado guiado pelas dimensões cooperação e reconhecimento. Antes de abordar os temas mencionados era necessário fazer com que os entrevistados falassem sobre os aspectos objetivos do trabalho, como é organizado seu ambiente, o trabalho no grupo, as hierarquias. Num segundo momento, de modo a se aprofundar nos aspectos subjetivos. Para isso, solicitou-se que falassem sobre o passado do grupo, que revisitassem situações desagradáveis. Depois, pediu-se que os entrevistados falassem sobre realizações no grupo, como se sentiram. Nesse ponto, a partir da construção das narrativas dos sujeitos foram lançadas perguntas que aprofundavam as temáticas escolhidas. Indagou-se sobre a existência de reconhecimento e de cooperação e como se davam.

As entrevistas duraram em média de quarenta minutos e foram gravadas. Após a transcrição, os dados foram categorizados através da técnica de análise de núcleos de sentido (ANS), que é uma adaptação da técnica temática de análise de conteúdo de Bardin (2016). A técnica consiste no desmembramento das falas em unidades menores, denominadas núcleos de sentidos, que após o agrupamento desses pela proximidade dos significados semânticos e psicológicos, revelam os temas mais recorrentes na totalidade do material analisado (MENDES, 2007b). As falas foram agrupadas nas dimensões cooperação e reconhecimento, escolhidas *a priori* como categorias analíticas.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir da categorização, dentro dos construtos de cooperação e reconhecimento foram identificadas oito subcategorias que serão utilizadas para explicar os resultados da pesquisa, à luz da PDT (Figura 1).

Figura 1 – Categorias e subcategorias analíticas



Fonte: elaborada pelos autores (2019)

4.1 Cooperação

A valorização da cooperação sintetiza o grau de importância dessa dimensão para as relações intersubjetivas estabelecidas a partir do trabalho nos grupos de pesquisa analisados. A cooperação é interpretada como a ação que permite que o trabalho seja realizado, apesar de suas dificuldades, podendo ser até mesmo confundido com o conceito de trabalho, como se percebe nas falas a seguir:

“A nossa principal atividade de trabalho é a cooperação” (E5_GPCCT). “Eu acho que o que sintetiza o trabalho em um grupo de pesquisa seria a cooperação” (E7_GPCB). “É um ambiente onde a colaboração faz parte do trabalho. Todo mundo já entra com esse espírito de “Onde eu vou colaborar” (E4_GPCCT).

Os entrevistados foram unânimes em reconhecer a importância da existência de cooperação nas vivências de trabalho nos grupos de pesquisa. A dimensão cooperação é interpretada nas falas dos sujeitos a partir do emprego dos termos: “compartilhamento”, “colaboração”, “contribuição”, “ajuda”, “troca de experiências”, “sentimento de comunidade”, “apoio”, “parceria”.

Observa-se que a valorização da cooperação é interpretada por E7_GPCB, como condição *sine qua non* para o trabalho nos grupos de pesquisa, reforço ao pressuposto do entendimento das atividades dos grupos de pesquisa como, de fato, atividades de trabalho, como se infere a partir do conceito de trabalho da PDT, em que o trabalho não se reduz às relações remuneratórias, logo, ambientes em que convivem sujeitos não vinculados profissionalmente, como os docentes-pesquisadores e outros pesquisadores, como os discentes, podem ser vistos como ambientes de trabalho, já que a própria literatura psicodinâmica tem apresentado a discência como trabalho, como observam Salgado, Aires e Santos (2018).

Nota-se que a cooperação é importante no processo de reorganização do trabalho, sendo necessária para que as falhas individuais ocorridas no processo de engajamento para transformação do trabalho sejam toleradas. O ho-

mem é visto aqui como vulnerável, humano. Avalia-se a qualidade da cooperação do grupo de trabalho para dar conta das contradições da organização por meio da contribuição para a correção e/ou prevenção dos processos de trabalho, possível graças à criatividade – elemento necessário para o surgimento de uma nova organização do trabalho, o trabalho real (DEJOURS, 2005).

No ambiente acadêmico-científico, a cooperação é importante no trabalho dos grupos de pesquisa. À organização do trabalho acadêmico são postas prescrições – sobretudo, mecanismos de avaliação do trabalho, que podem desgastar as relações laborais, ao perseguir à risca o trabalho nos moldes avaliativos da estrutura do trabalho nas universidades – o que envolve a interpretação das diretrizes do macroambiente do ensino superior universitário no mundo contemporâneo. Sem a cooperação, a produção do conhecimento seria inviável.

A cooperação intergrupos sintetiza as percepções dos entrevistados acerca da interação com outras agrupações de pesquisa. Nos grupos, a interação intergrupos foi observada nas narrativas dos pesquisadores dos grupos Ciências Exatas e da Terra e Ciências Sociais Aplicadas e percebida como importante para o trabalho de pesquisa, exemplificada na formação de redes de pesquisa com grupos externos.

[...] nós estamos trabalhando na montagem da rede [...] tem um trabalho que é dessa pesquisa do CNPq que é..., atividades administrativas, mas tem os momentos de pesquisa no local, porque há essa

interação com os outros grupos, com as pessoas que estão nesse projeto (E12_GP-CSA).

Apesar da cooperação intergrupos, a cooperação entre os pesquisadores-líderes parece não existir. Justifica-se a não colaboração pela não compatibilização entre linhas de pesquisa, que somadas às responsabilidades e assumidas para dar conta do trabalho acadêmico-científico: “Eu jamais poderia fazer tudo, tenho outros colegas que estavam trabalhando comigo, mas, cada um tem sua linha de pesquisa [...] é mais difícil” (E12_GPCSA).

O sentido de comunidade revela a cooperação como meio que possibilita a aprendizagem nos grupos a partir do compartilhamento de práticas de pesquisa. O grupo de pesquisa é visto como uma comunidade. “[...] o sentido de comunidade faz parte do grupo de pesquisa [...] todo mundo se ajuda [...] tá todo mundo vinculado a outro, ninguém faz nada sozinho, todo mundo tá ali colaborando, ajudando, discutindo [...] é uma participação muito colaborativa” (E4_GPCCT).

[...] todo mundo ajudava, o que eu acho máximo é isso, porque cada um tinha sua pesquisa, mas a gente tinha esse laço de ‘Só vou cuidar do que é meu’, não!, a gente cuidava também o que é dos outros, todo mundo se ajudava [...] eu acho que a principal atividade era essa colaboração que a gente tinha dentro do grupo, porque sempre tinha alguém que precisava fazer alguma coisa, e a gente sempre ia junto (E5_GPCCT).

O sentido de comunidade trazida à análise se percebe na possibilidade de interpretação dos grupos de pesquisa como comunidade de prática. A fala do E5_GPCCT: “Até mesmo na hora de escrever o artigo: Não. Escreve desse jeito [...] segue esse modelo de escrita” pode conduzir a esse entendimento. Como se observa, a existência de atividades coletivas de aprendizado estabelecidas num grupo de pesquisa favorece o aprendizado individual dos seus membros (ENGELMAN *et al.*, 2017). E10_GPCS corrobora para esse entendimento:

[...] no começo foi bem difícil...porque eu não sabia nada de metodologia. Pra entrar no grupo de pesquisa sem metodologia é muito complicado, mas, assim que eu entrei, as meninas chegaram e disseram: ‘Não, tá aqui, estuda Bardin, estuda...’, elas foram me direcionando pra me ajudar, né? [...] (E10_GPCS).

Engelman *et al.* (2017) salientam que os grupos de pesquisa se assemelham a comunidades de prática, por conta da existência de elementos específicos presentes nestes espaços. Além do interesse comum: a pesquisa, os sujeitos interagem em torno do aperfeiçoamento de técnicas de pesquisa, metodologias, até mesmo outras atividades que permeiam a atividade científica, como coloca o E2_GPCCT: a gente tem o costume de fazer seminários periódicos, que a gente sorteava, definia algum tema [...] isso foi fundamental pra todo mundo engrandecer em outras habilidades, por exemplo, de oratória, de construção de *slides*, de forma a apresentar conteúdo científico [...] (E2_GPCCT).

Outros elementos identificados por Engelman *et al.* (2017) podem ser exemplificados pelas práticas de aprendizagem percebidas nos grupos investigados. Ressaltam-se, além da cooperação mantida pelas vias da interação entre os membros, elementos da aprendizagem formal – como os seminários, reuniões de compartilhamento do conhecimento dos grupos – e informal – o aprendizado no dia a dia nos grupos, estabelecido pelas trocas de experiências entre colegas. Aspecto percebido, exclusivamente, nas narrativas do grupo das Ciências da Computação é a importância conferida à existência de símbolos que demarcam a gestão da memória no grupo, o compartilhamento do senso de identidade por meio das lembranças das conquistas, eventos especiais por meio de fotos, *banners* e outros materiais:

[...] a gente tem os quadros dos prêmios que a gente já ganhou [...] tem um quadro do evento [...] aqui em Fortaleza que tava praticamente todos os membros do grupo e o maior pesquisador do mundo, tem lá, uma foto muito emblemática pra gente. Aí tem também no laboratório, um fôlder, um *banner*, que foi de um pôster que a gente apresentou comemorando os dez anos do grupo de pesquisa [...] (E2_GPCCT).

O “viver-junto” sintetiza as percepções sobre as vivências de cooperação, ao ser apresentado como característica distintiva do trabalho nos grupos de pesquisa, representadas no sentido de estar junto, no laboratório, no *campus* universitário. Esse aspecto favorece à compreensão do trabalho

como o “viver-junto”, a base para a cooperação no trabalho (DEJOURS, 2012b). E2_GPCCT e E5_GPCCT) aproximam-se dessa concepção de trabalho ao salientarem a importância de estar junto dos colegas na rotina como pesquisador na universidade. A rotina no grupo de pesquisa torna-se atividade de ocupação para o mestrando no período do seu curso de graduação, como o lembra. “[...] a gente por estar vivendo no mesmo ambiente a gente construía o problema e achava a solução juntos. Frequentemente, a gente tava lá no laboratório, ‘vamos discutir aqui no quadro’. Vamos testar, testava. E aí era muito interativo a construção das nossas soluções” (E2_GPCCT).

Eu entrei lá, na graduação [...] antes d’eu entrar no grupo, o que é que eu fazia? Eu ia, assistia aula e ia pra casa. Quando eu comecei lá, que eu comecei a aprender que eu comecei a vivenciar a universidade. Antes, eu ia, assistia a aula do professor, fazia trabalhos e voltava pra casa (E5_GPCCT).

A subcategoria viver-junto fica clara na fala “[...] todo mundo se ajuda lá, acho que é bom, e, o que faz a gente se sentir melhor é isso, que dá sempre vontade de ficar aqui, sem ter essa pressa de ir embora [...]” (E1_GPCET). O grupo de pesquisa é identificado como ambiente capaz de compensar as dificuldades da vivência universitária. E2_GPCCT encontrou no laboratório uma “segunda casa” (E3_GPCET), uma alternativa para superar a dificuldade da distância entre o *campus* e a residência. Se o grupo não fosse espaço de cooperação, as dificuldades da vivência universitária poderiam ser acentuadas no período do mestrado.

[...] eu não tinha familiar aqui, então minha rotina era vir pra *** e frequentar o grupo e as nossas rotinas de estudo, ou de diversão, de entretenimento, que eram com o grupo [...] eu vinha nove horas da manhã e voltava nove horas da noite [...] no momento em que você se insere no grupo de pesquisa você vivencia a universidade (E2_GPCCT).

A cooperação como trabalho colaborativo nos grupos de pesquisa corrobora a explicação do pesquisador-líder E4_GPCCT sobre a questão da estrutura hierárquica. Segundo o professor, a hierarquia no grupo é construída a partir da interação entre os diferentes níveis de titulação. A “pirâmide de pesquisa” não propõe uma relação de autoridade entre os membros, mas a construção de um ambiente de aprendizagem. Percebe-se, nas falas do E5_GPCCT “[...] eu estou apoiando o pessoal da graduação, a novata que entrou a aluna da graduação, eu fico é repassando pra ela tudo o que eu aprendi no grupo [...] ajudando ela e incentivando também do mesmo jeito que me incentivaram” e E1_GPCET “A relação com eles [...] é... que alguns aparecem mais, mas tem alguns que aparecem todo dia, eles ajudam, às vezes eles acabam ajudando mais a gente do que a eles mesmos”, que evidencia a cooperação estabelecida por essa estrutura, colaboração nas vias da integração.

Inferese que o senso de cooperação expresso pelos entrevistados pode proporcionar o afastamento de sentimentos de competição nos grupos de pesquisa, diminuindo a possibilidade de esses espaços transformarem-se em ambientes de concorrência, ao invés de ambientes cola-

borativos. Ao engajarem-se na cooperação, os membros conseguem contornar as discrepâncias entre a organização do trabalho acadêmico-científico e o trabalho real – o trabalho colaborativo, que nasce da superação das dificuldades por meio da criatividade desses pesquisadores, das adaptações feitas para superar as limitações de recursos e a sobrecarga de trabalho.

[...] não existe competitividade, o grupo se trata como colega de trabalho e coopera da melhor maneira possível [...] é uma coisa bem compartilhada. Quando a gente coleta dados, a gente abre pra qualquer um que queira usar lá [...] sempre o pessoal é muito solícito, né?, muito colaborativo (E1_GPCET).

A trajetória de seis anos no grupo, desde o mestrado, possibilita ao E2_GPCCT a interpretação da cooperação como “privilégio”. Cooperar com a pesquisa do colega é, antes de tudo, cooperar com o desenvolvimento do outro, a oportunidade de afastar o comportamento individualista da área da computação, desafio para o trabalho em grupo na área, expresso na fala do pesquisador-líder do grupo do doutorando (E4_GPCCT):

A gente trabalhava muito no sentido de agregar as pesquisas dos outros [...] esse sentimento de contribuição era um negócio bem interessante que eu achava de, tipo, eu não tava só desenvolvendo a minha pesquisa e outras pessoas me ajudando, mas eu tava ajudando o desenvolvimento de outras pessoas (E4_GPCCT).

À guisa de conclusão pode-se resumir que a cooperação é a dimensão da PDT que permite o trabalho nos grupos de pesquisa, favorecendo a reorganização do trabalho acadêmico-científico em um contexto de competitividade. A cooperação beneficia as relações sociais no trabalho e a construção da identidade dos grupos ao conferir sentido ao trabalho por meio da mobilização coletiva, que conduz à criatividade e à inventividade na busca de soluções para as dificuldades presentes no contexto de trabalho nesses espaços de conhecimento.

4.2 Reconhecimento

O não reconhecimento surge como uma característica no trabalho nos grupos de pesquisa. Infere-se que esta percepção se dá pela natureza da atividade científica, trabalho de caráter imaterial, em que a contribuição dada pelos trabalhadores não é facilmente identificada pelo grupo de trabalho (DEJOURS, 2004). A fala do E6_GPCSA é tomada para exemplificar a relação trabalho imaterial e reconhecimento.

Então..., além de ficar com constante interação com documentos, com meu orientador, eu também busco fazer redes, expandir a nossa rede de contatos, embora, essa, eu repito, essa relação, essa aparência desses fatos, eles sejam muito mais visíveis para o meu orientador, e não para o grupo como um todo ainda (E6_GPCSA).

A psicodinâmica do reconhecimento, no entanto,

é fundamental no processo de construção da identidade dos trabalhadores, além disso, na constituição da saúde mental ao possibilitar que esses deem significado ao sofrimento, transformando-o em prazer (SILVA; DEUSDEDIT-JÚNIOR; BATISTA, 2015, p. 418).

Traesel e Merlo (2011) discorrem que a necessidade de ter reconhecimento pelo trabalho realizado pode ser considerada como investimento dos trabalhadores frente à redução de seu papel na organização, não quer sentir-se como um mero produtor, o apêndice da máquina. É por isso que, quando percebe que o seu trabalho não é reconhecido, sente-se frustrado, desvalorizado, como lamenta a professora-líder do grupo das Ciências Biológicas: “A universidade não entende a pesquisa, a pesquisa pra mim dentro da universidade é meio, né?, meio...eles entendem que você dá aula, mas não entendem que você pesquisa [...], então é um jogo difícil de você...” (E7_GPCB).

Como consequência do não reconhecimento, o sujeito pode desmobilizar-se (DEJOURS, 2004). Retoma-se ao caso da líder do grupo das Ciências Biológicas para exemplificar o exposto. Nas suas narrativas, a professora deixa claro que a desvalorização do trabalho de pesquisa por parte da gestão acadêmica foi fundamental para que ela não continuasse as atividades do grupo registrado no CNPq. No entanto, o não reconhecimento surge ainda da relação entre os pares, os professores. Explica:

[...] você fala que tem que pesquisar e, a pessoa diz assim [...] porque você não tem tempo pra pesquisar, né?, às vezes você não pode fazer uma atividade da

universidade, uma reunião na universidade porque você tem que pesquisar, aí a pessoa diz: 'Ah, você faz isso noutra hora' (E7_GPCB).

Infere-se, a partir das narrativas da professora, que a ausência de relacionamentos intergrupos e, conseqüentemente, de espaços de fala no ambiente universitário sejam possíveis limitadores para o não reconhecimento entre os pares. Apesar do trabalho em grupo, os grupos de pesquisa parecem estar isolados, não há trocas de experiência entre os pesquisadores. As boas práticas de gestão não são identificadas:

“[...] você tem que ter um grupo [...] na prática, não serve pra nada, minto, ele dentro da estrutura da universidade, ele serve pro PAD, que é o plano de atividade docente [...] indica que você tem um grupo e tudo mais, mas, assim, ter visibilidade, se me perguntar assim, qual o grupo de pesquisa que você conhece, eu vou dizer que conheço fulano do laboratório tal, conheço beltrano, eu não conheço o grupo de pesquisa” (E7_GPCB).

Uma interpretação também possível é de que a fragmentação da ciência em áreas do conhecimento possa contribuir para a não percepção da colaboração dos trabalhadores acadêmico-científicos para a transformação da organização do trabalho nas IES. A busca pelo aprofundamento do conhecimento nas áreas de pesquisa leva cada pesquisador a “[...] viver no seu mundinho”, como fala com humor a pesquisadora. Essa divisão é vista até mes-

mo dentro das próprias áreas de pesquisa, por conta da separação dos estudos em linhas de pesquisa.

O par beleza-utilidade refere-se às ênfases dadas pelos entrevistados às publicações e premiações como exemplos, característicos, do processo de avaliação da produção científica. Publicar e/ou ter um trabalho premiado é sinônimo de reconhecimento, como se observam nas falas: “ver seu trabalho sendo publicado, é sempre gratificante, você ser reconhecido, ser elogiado por nosso trabalho dá mais motivação pra continuar, né? [...] esse é um dos fatores que faz as pessoas continuarem lá, principalmente o reconhecimento” (E1_GPCET). “A gente recebeu esse título de artigo mais impactante, artigo mais importante da área. Então, a gente tem uma presença muito, muito importante, é conhecido por todo o mundo, é de longe o grupo mais produtivo, mais reconhecido do Brasil” (E4_GPCCT) e “a gente veio muito satisfeito (do congresso científico) [...] pela repercussão do nosso trabalho, foi uma coisa que a gente não tava esperando [...] eu acho que é isso é o reconhecimento do trabalho sendo bem feito, entendeu?” (E3_GPCET).

Na psicodinâmica do reconhecimento, essas constatações podem ser caracterizadas como reconhecimento que surge do julgamento de beleza, conferido, no caso dos grupos de pesquisa, pela comunidade científica. Nesse caso, quando um artigo é premiado ou selecionado para publicação é a comunidade científica, integrada pelos avaliadores e também pesquisadores, que está julgando o trabalho como bem-feito, a qualidade da produção científica é atestada (ORTEGA, 2017).

Todavia, o reconhecimento pelos pesquisadores externos de longe atesta os rearranjos feitos no processo de pesquisa, o esforço do grupo para superar as contradições do trabalho prescrito. É por isso que a rejeição de um artigo é tão sofrida; é o trabalho feito na invisibilidade que está sendo reprovado, não reconhecido. A qualidade do trabalho científico tampouco pode ser reduzida à avaliação dos pareceristas e editores.

Para a PDT, os pares envolvidos no trabalho que conhecem as regras comuns e acordos feitos para superar o trabalho prescrito são aqueles que têm competência para julgar o trabalho. A narrativa do entrevistado E5_GPCCT é tomada para atestar o julgamento de beleza nos grupos de pesquisa:

Eu estava lá na época em que eles escreveram o artigo, e eu estava lá assistindo eles apresentarem o artigo...e as outras pessoas, como é que eu posso dizer... os principais nomes da área estavam lá debatendo sobre aquele assunto, sobre aquilo que aquela pessoa falou, os meus colegas. Pra mim assim, foi muito enriquecedor, entendeu? Porque tanto eu vi como funcionava e vi todo o processo (E5_GPCCT).

E10_GPCS relata a felicidade da publicação em parceria com a colega doutoranda e ressalta o reconhecimento dos esforços empreendidos pela pesquisadora para dar conta das dificuldades no processo de trabalho de pesquisa da tese:

O meu primeiro artigo, que saiu ano passado, que foi numa revista muito boa, com Qualis muito bom, a gente ficou muito feliz com a publicação, apesar de ter sido uma conquista, assim, mais assim, da doutoranda, né?, porque foi uma batalha mais dela, eu estava auxiliando com certeza, mas o trabalho foi mais dela, né?, mas foi muito bom, ver, assim, a conquista dela, foi muito trabalho pra ela [...] foi uma correria, porque a gente teve que sair atrás, mas, quando saiu o resultado do artigo, foi, assim, 'Meu Deus, deu tudo certo' (E10_GPCS).

E2_GPCCT enaltece o trabalho do grupo: “os resultados que a gente atingiu e atinge, é... engrandece, porque a gente vê que há um reconhecimento do nosso trabalho”. A valorização do próprio trabalho do grupo é importante para o sentido que se confere a ele, reforço ao sentimento de reconhecimento vindo da comunidade científica. A “identidade como pesquisadora” (E4_GPCCT) se constrói, se fortalece como indivíduo (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

Em contrapartida, quando serve como subsídio para mensuração da produtividade dos pesquisadores, a publicação não é suficiente para avaliar todo o investimento dado por esses sujeitos para realização da pesquisa, tendo em vista que o trabalho dos pesquisadores não fica confinado às paredes das IES, nem mesmo sua personalidade. Quanto tempo (dentro e fora das IES) um professor-pesquisador gasta para dar conta de orientações e pesquisas de seu grupo? O quanto que um pesquisador entrega de si, está impresso num artigo? Mecanismos de avaliação individual não conseguem medir, de fato, o trabalho, tampouco seu resultado (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 45).

Além da ausência de espaços de fala na universidade, o fator falta de tempo, que pode diminuir as interações e convivência entre os pesquisadores, de certo modo afeta a dinâmica do reconhecimento nos grupos de pesquisa, mesmo havendo laços de cooperação e solidariedade entre os membros: “[...] eu preciso medir as horas, quanto tempo eu posso tá aqui, quanto eu posso me dispor (E10_GPCS) [...] a gente ter pouco tempo. Pouco tempo [...]” (E9_GPCS).

Por fim, a relação sofrimento-reconhecimento (subtópico 2 - 3) surge como reflexo da intensificação do trabalho de produção científica. A constante perseguição aos pontos na avaliação dos programas e a tentativa de cumprir as dissertações, teses e TCCs a tempo, concorre com outras atividades acadêmicas. O pesquisador se vê num movimento contínuo de migração de um processo de pesquisa a outro, acentuando o sentimento de falta de tempo.

precisa [...] de uma persistência muito grande [...] quantas coisas são oferecidas aqui no próprio programa [...] que eu quero participar, mas eu não posso participar [...] nós temos obrigações [...] eu tô com vontade de reunir o grupo de novo, mas, eu preciso tá livre pra passar o dia planejando, pra trazer coisas novas pro grupo (E12_GPCSA).

O problema do acúmulo de atividades acadêmicas, relatado pelo professor, acentua-se pelo sofrimento em torno do senso de incompletude. A sensação de que as tarefas do dia nunca são finalizadas – embora nem sempre haja algo para fazer – fazem parte das vivências de sofrimento dos acadêmicos. Tal senso é utilizado para ex-

plicar indícios de sofrimento mental nos pós-graduandos; as vivências de trabalho dos docentes também podem ser afetadas por isso. Em suma, a psicodinâmica do reconhecimento é evidenciada nos grupos de pesquisa investigados. Percebe-se que – pela falta de tempo para interação e convivência, e, com isso, ausência de espaços de fala, importante para a ressignificação do sofrimento – os pesquisadores recorrem às publicações e às premiações científicas como meio de atestar a qualidade de seu trabalho e os processos de reconhecimento entre os pares escassos.

Nessa discussão, os dados são analisados a partir das convergências e especificidades das narrativas quanto às dimensões, cooperação e reconhecimento, num movimento interpretativo comparativo das percepções por tipos de sujeito: graduandos, pós-graduandos e pesquisadores-líderes, como mostra o Quadro 3:

Quadro 3 - Síntese comparativa, temas: cooperação e reconhecimento por tipo de sujeito

Cooperação		
Graduandos	Pós-graduandos	Pesquisadores-líderes
Ajuda recíproca Solidariedade Não competição	“Estar-junto” (vivência universitária, ambiente de ocupação). Contribuir (com a pesquisa, com o desenvolvimento do outro) “Compartilhar o fardo de desbravar o conhecimento” Ambiente de aprendizagem coletiva Troca de experiências	Trabalho nos grupos de pesquisa=cooperação Ambiente colaborativo “afastar o individualismo” Cooperação científica (redes de pesquisa) Sentido de comunidade Identidade do grupo de pesquisa
Reconhecimento		
Publicação (gratificação, motivação, recompensa)	Premiação (trabalho bem-feito, reconhecimento do trabalho do grupo) Escassos exemplos de reconhecimento entre os pares (discentes)	Desvalorização da pesquisa Não reconhecimento das boas práticas dos grupos Publicação/premiação.

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Os temas, cooperação e reconhecimento são convergentes nas falas; independentemente do tipo de respondente. A cooperação atesta a justificativa da adoção da estrutura hierárquica de trabalho nos grupos, montada a partir do nível acadêmico dos participantes. Entre os pesquisadores não líderes, a cooperação demonstra o senso de igualdade nas relações de trabalho, de ajuda mútua, de compartilhamento e ainda acentua a importância de se pensar como grupo de trabalho, não ambiente de competição. O Quadro 4 explicita e sumariza os principais achados nas análises consideradas, a partir das relações entre as categorias exploradas e suas subcategorias.

Quadro 4 - Síntese analítica: relação cooperação reconhecimento

Categoria 1 - Cooperação	Cooperação x reconhecimento (Resultados)	Categoria 2 - Reconhecimento
Subcategoria 1-1 - valorização da cooperação	1 - Há evidências de laços de cooperação nos grupos de pesquisa, mas não de reconhecimento	Subcategoria 2-1 - Não reconhecimento
Subcategoria 1-2 - Cooperação intergrupos	2 - Não há evidências de cooperação intergrupos e entre líderes de grupos de pesquisa	Subcategoria 2-2 - Beleza-utilidade
Subcategoria 1-3 - Sentido de comunidade	3 - Não há evidência de reconhecimento entre grupos de pesquisas e gestão acadêmica	Subcategoria 2-3 - Reconhecimento-sofrimento
Subcategoria 1-4 - viver-junto	4 - O reconhecimento é simbolizado por meio de publicações e premiações	
Subcategoria 1-5 - trabalho colaborativo	5 - O não reconhecimento contribui para o sofrimento no trabalho nos grupos	
	6 - As relações de trabalho fomentam a cooperação nos grupos, mas nem sempre o reconhecimento	

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Entre os pesquisadores-líderes, a cooperação aparece como sinônimo de grupo de pesquisa, condição intrínseca para o trabalho. As narrativas desse tipo de sujeito convergem para o esforço de gerenciamento das relações nos grupos, objetivando-se fomentar um ambiente colaborativo, de comunidade, dentro ou fora da IES, por meio de redes de pesquisa. Porém, a existência de parceria entre os grupos de pesquisa na IES não é tão notória. Entre todos os tipos de respondentes, o reconhecimento é posto às publicações e às premiações, raramente aos pares acadêmicos. A desvalorização da pesquisa e o não reconhecimento são comuns nesse tema, tanto nas falas dos pesquisadores-líderes quanto dos não líderes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo compreender a dialética cooperação-reconhecimento em grupos de pesquisa à luz da PDT. Investigaram-se cinco grupos de pesquisa de áreas heterogêneas compreendendo 12 pesquisadores de uma universidade pública. Os três principais achados foram: a) Há laços de cooperação nos grupos de pesquisa; b) Não há evidências de reconhecimento do trabalho nos níveis de relação: intragrupo, intergrupos e gestão acadêmica e grupos; c) Os pesquisadores dos grupos de pesquisas recorrem à publicação e à premiação como meios de reconhecimento do trabalho.

A análise das falas dos pesquisadores converge para o entendimento da importância da cooperação como condição *sine qua non* do trabalho nos grupos de pesquisa.

Cooperação é interpretada como a necessidade dos grupos de responder às exigências em torno da produtividade e, ao mesmo tempo, como proteção contra a possibilidade de transformação do espaço dos grupos em ambientes de competição, dados os riscos de isolamento e individualismo dos pesquisadores. A cooperação permite que a concepção de trabalho como o “viver-junto” beneficie as relações de trabalho, em detrimento do isolamento das áreas de pesquisa nas universidades.

A psicodinâmica do reconhecimento foi considerada importante para o trabalho nos grupos de pesquisa, porém, corrobora-se para o já indicado na literatura: a importância dada à publicação como meio de atestar a qualidade do trabalho, havendo pouca importância dada ao julgamento entre os pares no grupo como forma de reconhecimento do trabalho. Conclui-se que, por ser essencial à reorganização do trabalho e à construção da identidade dos sujeitos, há necessidade de estabelecimento de espaços de fala nos grupos e nas universidades que possibilite o compartilhamento das vivências de trabalho, meio importante para a divulgação de boas ideias de gestão de grupos de pesquisa e valorização dos grupos como espaços de trabalho.

A dinâmica da cooperação e do reconhecimento no trabalho em grupos de pesquisa é complexa tendo em vista que a busca pela significação dos pesquisadores à atividade de pesquisa — tanto no nível individual quanto coletivo pelos pesquisadores — envolve obrigatoriamente o duelo publique ou pereça. Dessa forma, o sentido de prazer no pesquisar é minado pela falta de elo entre o re-

conhecimento de si, o reconhecimento do outro e o trabalho prescrito; o reconhecimento é posto em xeque. Sabe-se que a organização do trabalho acadêmico-científico começa antes mesmo da estrutura universitária; desse modo, os resultados deste estudo ficam limitados. Embora os grupos tenham margens de autonomia quanto à gestão universitária, as normas e regras quanto à avaliação do trabalho obedece obrigatoriamente a mecanismo de avaliações organizadas fora da IES. Assim, embora os grupos possam ser um “escape” para a busca de ressignificação do pesquisar — para os trabalhadores que dele fazem parte — é impossível trabalhar fora das rédeas da produtividade, porque o resultado do trabalho é controlado quase sempre pelas publicações; ao pesquisador que busca dar sentido ao que faz, cabe cooperar na adequação dos grupos a essa realidade.

A organização dos grupos de pesquisa é uma dimensão que requer investigação, tendo em vista que demonstra especificidades se comparada com outras configurações de trabalho, na medida em que, apesar dos desafios, se constituem espaços propícios de equilíbrio entre produtividade e vivências de prazer no trabalho de pesquisa. A relação cooperação-reconhecimento traz novos questionamentos passíveis de serem compreendidos à luz da teoria dejouriana, a partir do olhar de outros trabalhadores da cadeia da produção do conhecimento; como avaliadores, editores científicos e gestores acadêmicos, figuras quase sempre esquecidas nos estudos da PDT.

Apesar do esforço para diversificar a amostra qualitativa compreende-se como limitação desta pesquisa a não

padronização da quantidade de entrevistados nos grupos. Sugere-se, então, para pesquisas futuras, a necessidade da obtenção de uma amostra homogênea em todos os grupos, além da inclusão da área das Ciências Humanas. Acrescenta-se que a realização de estudos comparativos, por exemplo, incluindo como requisito de diversificação externa a inclusão de grupos de pesquisas vinculados às IES privadas poderiam enriquecer a análise qualitativa.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BARLETTA, F. *et al.* Exploring scientific productivity and transfer activities: evidence from Argentinean ict research groups. **Research Policy**, [s. l.], v. 46, n. 8, p. 1361-1369, 2017.
- BASTOS, E. M. *et al.* Sofrimento e estratégias defensivas de pós-graduandos. **Revista INTERFACE**, Natal, v. 14, n. 2, p. 114-137, jul./dez. 2017.
- BISPO, M. S.; COSTA, F. J. Artigos como avaliação discente em disciplinas de pós-graduação: instrumento educativo ou subsistema de linha de montagem? **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 4, p. 1001-1010, out./dez. 2016.
- CABEZA-PULLÉS, D.; GUTIERREZ-GUTIERREZ, L. J.; LLORENS-MONTES, F. J. Drivers for performance in innovative research groups: the mediating role of transactive memory system. **BRQ Business Research Quarterly**, [s. l.], v. 21, n. 3, p. 180-194, jul./set. 2018.
- CARDONA-GÓMEZ, N.; CALDERÓN-HERNÁNDEZ, G. Confianza en las interacciones del trabajo investigativo. un estudio en grupos de investigación en una universidad pública colombiana. **Cuadernos de Administración**, Bogotá, v. 23, n. 40, p. 69-93, 2010.

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

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. Tradução: Heliete Karam e Júlia Abrahão. **Produção**, Santa Catarina, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004.

DEJOURS, C. **O fator humano**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (ed.). **O indivíduo na organização**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, 2012a.

DEJOURS, C. **Trabalho vivo**: sexualidade e trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2012b.

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho**: o que fazer. Brasília: Paralelo 15, 2010.

ENGELMAN, R. *et al.* Aprendizagem em comunidades de prática: estudo em um grupo de pesquisa. **Contextus**: Revista Contemporânea de economia e gestão, Fortaleza, v. 15, n. 2, p. 34-58, mai./ago. 2017.

FERREIRA, J. B.; MENDES, A. M. A sabedoria prática: estudo com base na psicodinâmica do trabalho de criação literária. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 141-154, ago. 2012.

FIALHO, J. F.; NUNES, M. S. C.; CARVALHO, T. A mediação da informação nos grupos de pesquisa e no GT3 dos ENANCIB: espaços de comunicação científica em ciência da informação. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 23, n. 2, maio/ago. 2017.

FREITAS-JÚNIOR, O. G.; CARVALHO, V. D. H.; BARROS, P. A. M.; BRAGA, M. M. Uma arquitetura para sistemas de gestão do conhecimento orientada a grupos de pesquisa e desenvolvimento. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 7, n. 1, p. 126-144, mar. 2017.

FREITAS, P. F. P.; MONTEZANO, L.; ODELIUS, C. C. A influência de atividades extracurriculares no desenvolvimento de competências gerenciais em grupos de pesquisa. **Administração: Ensino e Pesquisa**, [s. l.], v. 20, n. 1, p. 12-49, jan./abr. 2019.

FREITAS, P. F. P.; ODELIUS, C. C. Managerial competencies and results in research groups. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, [s. l.], v. 19, n. 5, p. 1-34 dez. 2018.

GIONGO, C. R.; MONTEIRO, J. K.; SOBROSA, G. M. R. Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. **Temas em psicologia**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 4, p. 803-814, dez. 2015.

HOFFMANN, C. *et al.* Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. **Estudos Avançados**, [s. l.], v. 31, n. 91, p. 257-276, 2017.

MARTINS, M. *et al.* A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de informática de terceirizados de uma instituição pública. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Brasília, v. 15, n. 3, p. 244-251, 2017.

MARTINS, S. R.; MENDES, A. M. Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 171-183, 2012.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. *In*: MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007a. p. 29-48.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007b.

MENDES, A. M. A prática em clínica psicodinâmica do trabalho como estratégia de promoção da saúde. **Tempus Actas de Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 6, n. 2, p. 192-197, 2012.

NOGUEIRA, J. H.; FREITAS, L. G. Psicodinâmica do estresse: estudo com trabalhadores de pesquisa, desenvolvimento e inovação. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 15, n. 2, jun. 2015.

ODELIUS, C. C. *et al.* Processos de aprendizagem, competências aprendidas, funcionamento, compartilhamento e armazenagem de conhecimentos em grupos de pesquisa. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 199-220, 2011.

ODELIUS, C. C.; ONO, R. N.; SILVA ABBAD, G.; ALBUQUERQUE, P. H. M. Atitudes e habilidades sociais para trabalho em equipe: desenvolvimento de uma escala. **Revista de Administração Contemporânea**, [s. l.], v. 20, n. 2, p. 175-196, mar./abr. 2016.

ORTEGA, F. S. **Pós-graduação em educação, grupos de pesquisa e a produção do conhecimento em administração educacional**. 2017. 230 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2017.

PIRES, Á. P. Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. *In*: POUPART, J. *et al.* (ed.). **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Rio de Janeiro: Vozes, 2008. p. 154-209.

ROLO, D. O trabalho: entre prazer e sofrimento. **TMQ: Techniques, Methodologies and Quality**, Portugal, n. especial, p. 28-38, 2018.

SALGADO, C. C. R.; AIRES, R. F. F.; SANTOS, F. J. S. Dialética do “prazer e sofrimento”: a relação de mestrandos e doutorandos com seu trabalho acadêmico. **Contextus**, Fortaleza, v. 16, n. 2, maio/ago. 2018.

SANTOS, J. H. S.; KIND, L. Produtividade acadêmica e modulações no trabalho do pesquisador em psicologia. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 22, n. 1, p. 223-244, 2016.

SILVA, R. V. S.; DEUSDEDIT-JÚNIOR, M.; BATISTA, M. A. A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da clínica da atividade: debates em psicologia do trabalho. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, Juiz de Fora, v. 8, n. 2, p. 415-427, dez. 2015.

SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. A subjetividade do trabalho em questão. **Tempo Social**. São Paulo, v. 23, n. 1, p. 11-30, 2011.

TRAESEL, E. S.; MERLO, Á. R. C. Trabalho imaterial no contexto da enfermagem hospitalar: vivências coletivas dos trabalhadores na perspectiva da psicodinâmica do trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, São Paulo. v. 36, n. 123, p. 40-55, 2011.

A DINÂMICA PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO VIVENCIADA EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Camila Rafaela Monteiro Pontes¹⁷, Ana Cristina Batista dos Santos¹⁸, Diana Maria Goiana Alves¹⁹, Walber Lins Pontes²⁰, Jorge Luiz de Souza Evaristo²¹

RESUMO

Este artigo analisa as percepções dos docentes e técnico-administrativos de três Instituições de Ensino Superior (IES), públicas e privadas, sobre a dinâmica do prazer-sofrimento no trabalho, à luz da psicodinâmica dejouriana. Utilizam-se entrevistas narrativas analisadas por meio da análise de conteúdo. Foram entrevistados doze funcioná-

17 Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2018). Especialista em Gestão de Projetos pelo Instituto Superior de Administração e Negócios - ISAN/FGV (2013). Graduada em Administração pela Universidade Estadual do Maranhão - UFMA (2008). Administradora da Universidade Federal do Maranhão (UFMA).

18 Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN (2013). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2005). Docente e pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (UECE).

19 Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE. Especialista em Gestão Pública pela Unice. Graduada em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE. Pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (PPGA - UECE). Professora do curso de Gestão Hospitalar na Faculdade Rodolfo Teófilo.

20 Doutor em Informática na Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2016). Doutor em Ciências da Educação pela Universidad Tecnológica Intercontinental (2011). Mestre em Administração pela Universidade de Fortaleza (2005). Especialista em Auditoria pela Universidade Federal do Ceará (2004). Docente da Universidade Federal do Maranhão - UFMA.

21 Doutorando em Administração pelo Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Estadual do Ceará - UECE. Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2018). Graduado em administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2015). Graduado em Direito pela Universidade Federal do Ceará - UFC.

rios, divididos em técnicos com e sem cargo de chefia e docentes com e sem cargo de chefia. As dimensões de contexto emergentes na categorização dos resultados foram: as condições, a organização e as relações de trabalho. Em relação ao ambiente de trabalho, não há evidências explícitas de sofrimento, embora a sobrecarga na divisão do trabalho traga insatisfação para alguns sujeitos. Quanto às vivências de prazer, infere-se que o próprio trabalho, se realizado em colaboração, possibilita a minimização do sofrimento. Os resultados corroboram a necessidade da investigação da temática gestão/chefia nas IES, por ter sido considerada fator importante na percepção da relação prazer-sofrimento.

Palavras-chave: Prazer-sofrimento. Psicodinâmica. Organização do trabalho. Trabalho acadêmico.

1 INTRODUÇÃO

A estrutura universitária das Instituições de Ensino Superior (IES) envolve heterogêneas configurações de trabalho, a partir da relação dialética entre prazer e sofrimento (AMARAL; BORGES; JUIZ, 2018; MOREIRA; TIBÃES; BRITO, 2020; BASTOS *et al.*, 2017). Apesar do “mal-estar acadêmico”, o ambiente universitário é considerado um *locus* de trabalho que pode oferecer prazer e saúde. Trabalhar em Instituições de Ensino Superior (IES) é contribuir com o desenvolvimento de indivíduos e com o bem-estar da sociedade (HOFFMANN *et al.*, 2019; FRANÇA; CARDOSO, 2019).

A relação dialética prazer-sofrimento é tema recorrente na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho (PDT). É na compreensão da subjetividade envolvida no trabalho que a noção do não adoecimento recebe atenção dos estudos dejourianos no final dos anos 1980. Percebeu-se que, apesar do sofrimento no trabalho, os sujeitos resistem e afastam o adoecimento em uma dinâmica estabelecida na transformação do sofrimento em prazer, por meio de estratégias de defesa (DEJOURS, 2009; 2015; BASTOS *et al.*, 2017; SILVA; DEUSDEDIT-JÚNIOR; BATISTA, 2015). Apesar da existência de um referencial teórico sobre o trabalho no contexto de IES à luz da PDT não constitui uma novidade para academia (BASTOS *et al.*, 2017; SALGADO; AIRES; SANTOS, 2018; MOREIRA; TIBÃES; BRITO, 2020; COUTINHO; MAGRO; BUDGE, 2011), estudos que abordem a análise comparativa do trabalho no *campus* universitário por essa lente são escassos.

Com base na reflexão sobre a relevância do trabalho acadêmico nas IES, este artigo pretende responder à seguinte questão: como as dimensões de contexto da PDT afetam a dinâmica prazer-sofrimento dos funcionários de IES? Nesse sentido, o objetivo geral elencado foi: compreender como as dimensões de contexto da PDT afetam a dinâmica prazer-sofrimento de funcionários técnicos-administrativos e docentes, com e sem funções de chefia, de IES públicas e privadas. Especificamente, pretende-se: (1) caracterizar as dimensões de contexto em IES públicas e privadas e; (2) analisar como as dimensões de contexto afetam a dinâmica prazer-sofrimento à luz da PDT.

O artigo está estruturado em cinco seções a contar desta introdução. A segunda seção do artigo trata dos fun-

damentos teóricos da pesquisa: PDT e prazer-sofrimento no trabalho em IES. A terceira seção esclarece o método utilizado na pesquisa. A quarta seção analisa e discute os resultados da pesquisa. Na quinta e última partes são apresentadas as considerações finais do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção aborda, primeiramente, a revisão de literatura a partir da lente teórica psicodinâmica do trabalho (PDT) e, logo em seguida, retrata a dimensão de conteúdo prazer-sofrimento.

2.1 Psicodinâmica do Trabalho

A PDT estuda questões ligadas ao engajamento da subjetividade pelo trabalhador para lidar com as pressões da organização do trabalho. Quando percebe que o trabalho prescrito é diferente daquele que é de fato realizado, o trabalho real, o trabalhador pode sofrer, adoecer ou mesmo obter prazer, saúde (DEJOURS, 2015; CONDE; CARDOSO; KIPLAN, 2019). Dejours, Abdoucheli e Jayet (2010) apresentam duas categorias teóricas da PDT utilizadas na compreensão do trabalho: a organização do trabalho e a mobilização subjetiva. A primeira envolve a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações sociais do trabalho. Na segunda categoria, incluem-se as vivências de prazer e sofrimento no trabalho e as estratégias de enfrentamento.

A organização do trabalho é observada na divisão das tarefas, no seu conteúdo, no ritmo com que elas devem ser

executadas, nas metas e nos meios de avaliação. As condições de trabalho, por sua vez, referem-se ao ambiente físico (temperatura); ao ambiente químico (produtos manipulados); ao ambiente biológico (vírus); às condições de higiene e segurança; e às características antropométricas do posto de trabalho (DEJOURS, 2015).

As relações sociais do trabalho, conforme Dejours (2015, p. 75), “incluem todos os laços humanos criados pela organização do trabalho”, envolvendo as relações hierárquicas (com as chefias e os supervisores) e as interações com os outros trabalhadores (colegas, usuários e familiares). O conteúdo de trabalho, a maneira como ele é organizado e as relações que se estabelecem no ambiente de trabalho criam um cenário no qual o sofrimento é tido como produto do trabalhar (LIMA; GEMA, 2019).

O sofrimento e o prazer constituem uma relação dialética central para a PDT, sendo o sofrimento produto dos obstáculos que se interpõem entre o trabalho prescrito - o ideal, que deveria ser feito - e o real - o efetivo, o que pode ser feito diante das limitações. Em face desse impasse, os trabalhadores utilizam estratégias de defesa individuais ou coletivas, ou de mobilização subjetiva, que permitem a transformação do sofrimento em prazer. Assim, este é considerado o elemento do trabalho gerador de saúde. As vivências de prazer no trabalho são observadas quando o discurso reflete um contexto em que a organização do trabalho é flexível e os sujeitos podem utilizar sua criatividade e se sentirem úteis, produtivos e valorizados (DEJOURS, 2013; 2015).

2.2 Prazer-sofrimento no trabalho em IES

O trabalho no campo da Educação também se insere na relação prazer-sofrimento (AMARAL; BORGES; JUIZ, 2018; MOREIRA; TIBÃES; BRITO, 2020; BASTOS *et al.*, 2017). As reflexões propostas por estudos que se valem do trabalho nas IES como objeto de investigação concordam que o trabalhador-acadêmico tanto se realiza por desenvolver atividades importantes para a construção dos sujeitos e da sociedade, quanto sofre por desempenhar um trabalho nem sempre reconhecido, intensificado e, por vezes, estressante (HOFFMANN *et al.*, 2019; FRANÇA; CARDOSO, 2019; MOREIRA; TIBÃES; BRITO, 2020; BASTOS *et al.*, 2017).

O ambiente universitário é considerado como *locus* de trabalho caracterizado por pressão (CAMPOS; VERAS; ARAÚJO, 2020; GEMELLI; CLOSS; FRAGA, 2020). Estudos que investigam o trabalho docente apontam que os sujeitos consideram o trabalho nas IES como intensificado. O sofrimento emerge como sobrecarga, efeito da acumulação de atividades de ensino, pesquisa e, em certos casos, de coordenação (RISSI; MONTEIRO; FERREIRA, 2020; GEMELLI; CLOSS; FRAGA, 2020).

Sofre-se pela sensação de ser controlado pela gestão acadêmica (CAMPOS; VERAS; ARAÚJO, 2020); pela realização de um trabalho padronizado por regras, metas e demandas excessivas de produção. As vivências de sofrimento no trabalho podem levar os docentes ao adoecimento, mas também contribuem para o sofrimento dos discentes, sujeitos que são igualmente ameaçados pelo mal-estar nas IES (BASTOS *et al.*, 2017; SALGADO; AIRES; SANTOS, 2018; MOREIRA; TIBÃES; BRITO, 2020).

Não faltam evidências de que os docentes e os discentes convivem com o prazer e com o sofrimento nas IES. Porém, Tessarini Júnior *et al.* (2020) afirmam que as atividades desenvolvidas por esses sujeitos são possíveis graças ao trabalho de uma infinidade de técnicos-administrativos distribuídos na estrutura das IES, mas que são quase sempre esquecidos nos estudos sobre o trabalho universitário.

Por serem os trabalhadores vítimas de uma organização de trabalho que lhes impede de construir laços de cooperação e solidariedade (DEJOURS, 2015), acredita-se que a dinâmica de trabalho nas IES pode ser mais bem compreendida a partir de uma visão ampla da estrutura universitária. A inclusão dos técnicos-administrativos, figuras importantes no processo de trabalho de docentes e outros trabalhadores acadêmicos, como expõem Tessarini-Júnior *et al.* (2020), é necessária para o aprofundamento da compreensão da dialética “prazer-sofrimento” no contexto de IES.

3 METODOLOGIA

Com vistas a pesquisar a relação prazer-sofrimento, optou-se pela busca de dados qualitativos a fim de obter suporte para a compreensão subjetiva das vivências de trabalho nas IES. Na abordagem metodológica da PDT, a análise da relação homem-trabalho parte da compreensão das falas dos sujeitos sobre a interpretação que eles fazem dos sentimentos vivenciados em torno do trabalho realizado (DEJOURS, 2009; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2010; MINAYO, 2016).

O *corpus* empírico da pesquisa foi composto para criar uma visão ampla da relação prazer-sofrimento no trabalho em IES, a partir das perspectivas de quatro diferentes sujeitos-agentes de cada IES, com o intuito de enriquecer a análise qualitativa por meio da comparação e não apenas acumular volume de dados, como defende Mina-yo (2017). Para preservar a identidade dos entrevistados e instituições, foram utilizados nomes fictícios. Os setores em que os sujeitos atuam como chefes também não foram revelados. O Quadro 1 sintetiza as informações sobre os sujeitos entrevistados.

Quadro 1 - Sujeitos e IES da pesquisa

Instituição de Ensino Superior	SEM CARGO DE CHEFIA		COM CARGO DE CHEFIA	
	Docente	Técnico	Docente	Técnico
IES1 (privada)	Alan	Bruno	Carlos	Davi
IES2 (pública)	Eugênia	Fabrcício	George	Ingrid
IES3 (pública)	Josué	Karla	Lucas	Marcos

Fonte: elaboração própria.

As entrevistas foram realizadas em três IES, duas públicas e uma privada, localizadas no Estado do Ceará. Os doze sujeitos foram entrevistados no período de 16 a 30 de maio de 2016. Foram utilizados dois roteiros: um destinado aos funcionários que possuem cargo de gestão e o outro para os funcionários sem cargo de gestão.

Como técnica de análise de dados, foi utilizada a análise categorial temática, que permite dividir o texto em categorias segundo reagrupamentos analógicos. Dentre as diferentes possibilidades de categorização, a investigação

temática consiste na descoberta de um ou vários temas, em uma unidade de codificação previamente determinada (BARDIN, 2016). Com base em Bardin (2016), o processo de análise de conteúdo foi dividido em três etapas: pré-análise, exploração do material e interpretação dos dados.

A pré-análise é a fase da organização do material e consistiu em uma leitura flutuante do conteúdo das entrevistas a fim de conhecer o texto, deixando-se invadir por impressões e orientações. Na etapa seguinte, exploração do material foi realizada uma leitura individual e mais precisa das entrevistas, selecionando frases e palavras. Após a análise totalizante, foram elencados quatro grandes grupos: técnico sem chefia, docente sem chefia, técnico com chefia e docente com chefia.

Por fim, após a análise, por meio da definição das unidades de contexto e categorização, na etapa de interpretação dos resultados, buscou-se a interpretação dos dados tratados, ou seja, o que eles nos revelam. É nessa etapa que conseguimos alcançar o que foi proposto pela análise de conteúdo. O conhecimento teórico do pesquisador, sua percepção, intuição e experiência a respeito do fenômeno em análise é o que contará para a interpretação (DELLAGNELO; SILVA, 2005).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise das entrevistas dos sujeitos foi realizada em quatro grandes grupos conforme apresentado nessa seção.

4.1 Grupo I: docentes sem cargo de chefia

Foram entrevistados três professores sem cargos de chefia: Alan, Eugênia e Josué. A partir da análise das falas, emergiram os temas: organização do trabalho, satisfação e desgaste.

No tema organização do trabalho, é possível observar algumas divergências a respeito da divisão do trabalho na IES. Para Eugênia, a divisão é justa e proporcional e explica: “as aulas teóricas ficaram a meu critério, ficam a critério do professor” (Eugênia - IES2). Já Josué acredita que a divisão de tarefas não é equilibrada, pois “com relação a lecionar, dar aula, é uma atividade que requer uma preparação prévia” (Josué - IES3). Na visão de Alan, “a divisão é necessária” (Alan - IES1). Ele também argumenta que o fato de terem que começar o trabalho sem nenhuma orientação da equipe anterior demandou esforço para a construção de métodos de trabalho.

A organização do trabalho flexível dos docentes sem cargo de chefia aponta para o que a literatura de PDT sinaliza sobre o trabalho intelectual. Esse tipo de trabalho, se comparado ao manual, permite ao sujeito uma maior liberdade para a organização das suas tarefas, sendo considerado um trabalho equilibrante (DEJOURS, 2015).

O tema satisfação surge quando os docentes percebem suas atividades como gratificantes. Nas falas, nota-se satisfação em ser professor, um trabalho nobre, como caracterizou Josué. Exercer a docência, embora desafiante, proporciona oportunidade de realização profissional e pessoal de prazer: Muitas vezes, embora cansado, gratificante saber que tenho cumprido meu papel de professor

(Alan – IES1). Nesse sentido, percebe-se uma dimensão do prazer, nos moldes da PDT, por meio do indício da autorrealização e da satisfação, conforme acentua Mendes (2007) ao discorrer sobre os elementos que compõem as vivências prazerosas.

No discurso dos docentes que não desempenham cargo de chefia, o desgaste também emerge como elemento ligado ao esforço mental despendido pelos docentes no trabalho intelectual, explica Josué: “A gente cansa, porque exige muito intelectualmente” (Josué – IES3). Desenvolver outras atividades, além do ensino, é outra fonte de desgaste. Eugênia exemplifica o desgaste ao relatar a experiência de lecionar para alunos estrangeiros. Esses desgastes podem provocar situações de mal-estar no trabalho e desencadear vivências de sofrimento pautadas na elevação constante da carga psíquica dos trabalhadores (RISSI; MONTEIRO; FERREIRA, 2020; GEMELLI; CLOSS; FRAGA, 2020).

4.2 Grupo II: técnicos sem cargo de chefia

Os técnicos-administrativos sem cargo de chefia são Bruno, Fabrício e Karla. A categorização exploratória das falas desses sujeitos resultou nos seguintes temas: organização do trabalho e satisfação.

Em relação à temática organização do trabalho, é possível perceber divergências entre os contextos das IES públicas e privadas. Na IES1, privada, a organização do trabalho é vista como mais flexível, no sentido em que favorece a adaptação das tarefas. É possível inferir que na IES1 o processo de trabalho não seja tão rígido, o que

pode beneficiar o ajustamento da organização do trabalho à personalidade dos funcionários, conforme fala Dejours (2009).

Nas IES públicas, o trabalho é considerado por Karla como metódico, burocrático e complicado: “Era muito processo, muito metódico” (Karla - IES3), deixando-a “de mãos atadas.”. A interpretação que Karla faz sobre seu trabalho é um mecanismo importante para a ressignificação do sentido de suas tarefas, que envolve a *mobilização subjetiva*, um processo que permite ao trabalhador acionar “um conjunto de mecanismos capaz de suprir as lacunas do trabalho prescrito” (HOFFMANN *et al.*, 2019, p. 6).

O tema satisfação é inscrito nos discursos pela importância conferida ao trabalho. Trabalha-se não apenas pela obrigação, mas porque se sente bem ao trabalhar, diz Bruno: “Não é só pelo ato de ter que trabalhar e executar uma tarefa, trabalho porque gosto” (Bruno - IES1). O prazer no trabalho é obtido pelo sentimento de felicidade, de realização profissional, do espírito de equipe, de reconhecimento (MENDES, 2007).

A comemoração do desafio vencido expresso na fala de Fabrício representa bem a ideia de que o sofrimento é o pai do prazer no trabalho. Como Dejours (2009) explica, o sofrimento é posto no trabalho como um sentimento que deseja descobrir, por isso os desafios do trabalho não são vistos como invencíveis. O sofrimento move a curiosidade que age como um mobilizador que conduz ao desejo de realizar o trabalho bem-feito, “aquele gosto de vamos fazer” (Fabrício - IES2) e não aceitar ser vencido pelas contradições do trabalho prescrito.

Por fim, o tema sobrecarga surge no discurso dos técnicos sem cargos de chefia das IES. Bruno diz que “O trabalho que requer muito tempo, atenção” (Bruno – IES1). A sobrecarga de trabalho parece requerer mais tempo do que se dispõe para o trabalho, como se infere da fala de Fabrício: “Tem tanta coisa pra fazer na IES2” (Fabrício – IES2). Para Bruna, que parece desistir do serviço público, o sofrimento parece ser acentuado: “Era muito trabalho. Era muito trabalho [...]”.

Compreende-se que as peculiaridades do trabalho dos técnicos sem cargos de chefia impõem a esses funcionários sofrimento devido às baixas possibilidades de decidirem sobre o processo de realização de suas tarefas. A transformação do modelo de trabalho parece impossível em um contexto de trabalho rotineiro, rígido, intensamente padronizado, inspirado nos moldes do taylorismo-for-dismo (CONDE; CARDOSO; KIPLAN, 2019).

4.3 Grupo III: docente com cargo de chefia

Integram esta pesquisa três professores com cargo de chefia: Carlos, George e Lucas. A partir das análises das falas dos sujeitos, emergiram os temas: organização do trabalho, relações de trabalho e satisfação.

Em relação ao tema organização do trabalho, percebe-se, pela fala de George, que a divisão do trabalho é vista como positiva: “Eu acredito que o trabalho tá bem dividido” (George – IES2). A divisão favorece a adequação dos cargos às habilidades pessoais dos funcionários, possibilitando o aproveitamento do potencial de cada subordinado, situação que não era verificada em momentos anteriores

na IES, diz Carlos: “Hoje em dia, a gente já consegue aproveitar melhor os outros funcionários [...] pegando o melhor de cada um e fomos ajustando” (Carlos - IES1).

O engajamento dos funcionários para realização das tarefas é justificado pela existência de uma gestão flexível, o que favorece o sentimento de trabalho de grupo, acredita Lucas: “A divisão de trabalho aqui é muito fácil, porque não é imposição da coordenação, é um trabalho em grupo” (Lucas - IES3). Conforme supramencionado, a divisão do trabalho configura um dos elementos da organização do trabalho. Somando-se a isso o modo de gestão também se encontra incluso nessa dimensão de contexto da PDT e através dele se dá o delineamento das demais dimensões - condições e relações (DEJOURS, 2015).

No tema relações de trabalho, os docentes com cargos de chefia interpretam a convivência com os subordinados e superiores como harmoniosa, apesar de não ser descartada a existência de conflitos, como parece indicar Carlos: “Eu tenho um relacionamento bom com noventa por cento das pessoas” (Carlos - IES1). Os conflitos entre coordenação e subordinados denunciam sentimentos de rivalidade expressos, por vezes, pela não colaboração, o que pode indicar o sofrimento da chefia, explica Carlos: “Quando nós necessitamos de determinadas colaborações, muitas vezes há uma resistência de determinadas pessoas de aceitar uma opinião” (Carlos - IES1).

Manter uma boa relação de trabalho implica esforço da gestão, diz George: “A gente tenta no máximo. É possível conviver bem uns com os outros” (George - IES2). A boa relação é resultado não da inexistência de problemas, na visão de Lucas, mas da vontade de resolvê-los: “os pro-

blemas que aparecem aqui dentro, a gente resolve sem nenhum rancor” (Lucas - IES3). Esse esforço para manter o bom relacionamento com o coletivo de trabalho alude a reflexão de Dejours (2013), que conceitua esse esforço como uma forma específica de zelo necessário para o viver-bem com o outro no ambiente de trabalho.

A chefia confere sentimentos de satisfação para os docentes. Nesse tema, os docentes apontam que realizar um trabalho para o aperfeiçoamento das pessoas favorece o sentimento de prazer no trabalho como se nota nas falas: “Acho que é esse contato com outras pessoas [...] atender às pessoas bem, fazer com que elas não saiam daqui com dúvidas” (George - IES2); “no final do dia, me sinto satisfeito” (Carlos - IES1). Conforme supramencionado, a realização pessoal advinda do trabalho constitui elemento que favorece e suscita o prazer e ressignifica as vivências de sofrimento (MENDES, 2007; DEJOURS, 2013; 2015).

4.4 Grupo IV: técnico com cargo de chefia

O grupo de técnicos-administrativos com chefia é formado por Davi, Ingrid e Marcos. A categorização exploratória das falas desses sujeitos resultou nos seguintes temas: organização do trabalho, relações de trabalho, satisfação e pressão.

Em relação ao tema organização do trabalho, os técnicos com cargo de chefia são unânimes em declarar que percebem seu ambiente de trabalho como favorável à realização de suas tarefas. Além disso, a divisão do trabalho nas IES pendula entre favorável e não favorável. É favorável quando os funcionários têm uma visão mais abrangente

te do trabalho, mas pode prejudicar o trabalho, caso não haja engajamento para aprender outras atividades além daquelas que foram designadas, explica Marcos: “Cada pessoa faz só uma coisa e se ela faltar as outras não sabem fazer” (Marcos – IES3).

A chefia técnica entende que a divisão do trabalho pode beneficiar os funcionários, porém, pode também beneficiar a ela própria. A posição hierárquica permite que o chefe afaste sofrimentos impostos pela obrigação de realizar atividades padronizadas e rotineiras. As tarefas, a hierarquia e a divisão do trabalho caracterizam parte do todo constitutivo da organização do trabalho e a avaliação positiva dos entrevistados quanto a esses elementos pode favorecer o balançar do pêndulo da díade prazer-sofrimento, mantendo o equilíbrio necessário à manutenção do estado de normalidade do trabalhador (DEJOURS 2013; 2015).

Sobre o tema relações de trabalho, os técnicos interpretam que seu trabalho “facilita a qualidade das relações interpessoais” (Davi – IES1). Ingrid afirma que tem relações agradáveis e divertidas e que trabalha sem muito estresse. O clima de trabalho harmonioso nas IES em que trabalham favorece a criação de laços de amizade entre os funcionários. Nesse contexto, as relações de trabalho favorecem a cooperação entre os trabalhadores, permite estabelecer dinâmicas de reconhecimentos e constituir estratégias de defesa diante do sofrimento patogênico (DEJOURS, 2013).

O tema satisfação emerge nos discursos dos técnicos ao expressarem sentimento de prazer em ver o trabalho bem-feito. “E quando eu consigo fazer essas coisas, eu fico feliz, eu fico realizada. Isso me traz satisfação pessoal” (Ingrid – IES2); trabalho que coopera para o desenvolvimento

das IES: “Gosto de fazer parte desse corpo, me sinto realizado por estar ajudando neste crescimento” (Davi – IES1); mas que também possibilita a realização das aspirações pessoais e profissionais.

As chefias técnicas percebem seu trabalho como importante para as IES. O prazer obtido no trabalho, nas três IES, contribui para a compreensão do sentido que os trabalhadores acadêmicos conferem ao trabalho no campo da Educação. Nesse sentido, o sofrimento parece estar sendo sublimado e ressignificado por meio de vivências prazerosas que o atribuem sentido e ofertam uma retribuição simbólica pelo mal-estar experienciado (DEJOURS, 2013; 2015; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2010).

Por último, um ponto em comum apontado pelos três funcionários é a pressão. Davi relata as dificuldades em atingir metas na IES1. Ingrid atribui a pressão vivida na IES2 à pouca idade da instituição e Marcos considera a pressão como algo inerente à gestão. A vivência de sofrimento no trabalho dos técnicos com cargo de chefia aparece por meio da negação. A negação é considerada como a interpretação daquilo que faz sofrer no trabalho, a ele mesmo ou ao próximo, como natural. Nesse processo, o trabalhador pode supervalorizar aquilo que deu certo no trabalho ou mesmo os fracassos (MENDES, 2007).

4.5 Análise Comparativa dos discursos

Nos grupos de funcionários analisados, três temas foram recorrentes: organização do trabalho e satisfação. O primeiro tema configura uma das dimensões de contexto da PDT (organização, condições e relações), enquanto o segundo tema está relacionado à díade prazer-sofrimento.

Em relação ao primeiro tema comum a todas as categorias, organização do trabalho, para os docentes e técnicos com cargo de chefia, a divisão de trabalho ora facilita o rearranjo do trabalho pela possibilidade de melhor adequação ao posto de trabalho, ora propicia sofrimento. A vivência de sofrimento ficou expressa nos discursos dos sujeitos quando percebem como o nível hierárquico impõe-lhes o direito de usar a autoridade de controle e cobrança, mesmo que não se sintam à vontade para isso. As bases de cooperação no trabalho nas IES são prejudicadas pelo sentimento de ter o trabalho sempre avaliado. Nesse sentido, vale lembrar que o esfacelamento da dinâmica de cooperação danifica as dinâmicas de reconhecimento e as estratégias de defesa coletivas, reduzindo a resistência do trabalhador ao adoecimento via sofrimento psíquico não sublimado (DEJOURS, 2013).

Persistindo na discussão acerca da divisão do trabalho, deduz-se que processos ordenados e bem distribuídos trazem bons resultados para os funcionários das IES. Nos relatos da IES1, lê-se que, atualmente, com os processos mais bem ajustados, os gestores podem “aproveitar melhor dos seus funcionários”; “embora sempre sejam necessárias melhorias”. Na IES2, embora nova, o trabalho parece estar “bem dividido”; “proporcional e equilibrado”; mesmo que isso não impeça a ocorrência de um constante aperfeiçoamento. Já na IES3, a divisão do trabalho está muito atrelada ao espírito de equipe, algumas vezes bom (“o trabalho é dividido entre todos e todos sabem fazer todas as coisas”; “são ajudados uns pelos outros e por mim”) e algumas vezes ruim (“há uma falta de equilíbrio entre a distribuição de certos trabalhos”).

As vivências de prazer ficaram evidenciadas no tema satisfação. Os 12 trabalhadores concordam que estão satisfeitos com o trabalho que desempenham. Trabalhar em IES é contribuir para a transformação social, realização profissional e pessoal dos discentes, seja na função de professor, seja nas tarefas administrativas. Os funcionários da IES1 relatam que sua atividade dentro da sua IES é gratificante, inspiradora. O trabalho acadêmico é um “servir bem às pessoas”; “fazer a diferença no mundo”; lemas presentes nas falas dos funcionários da IES2.

O esforço para realizar um trabalho a contento é estimulado pelo reconhecimento do fruto do trabalho, representado pela percepção da cooperação para o desenvolvimento dos alunos, como deixam entender os funcionários da IES3. Assim, depreende-se que as vivências de sofrimento laboral no contexto das IES são compensadas e resignificadas a partir do sentimento de realização pessoal obtido com os frutos do próprio trabalho, cujo resultado não é percebido apenas pela organização de trabalho, mas pelos usuários do serviço (AREOSA, 2019).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou compreender como as dimensões de contexto da PDT afetam a dinâmica prazer-sofrimento dos funcionários de IES. Constatou-se que o objetivo do estudo foi atingido por meio da identificação das evidências de prazer-sofrimento nas dimensões estudadas.

No que tange às dimensões de contexto da PDT, identificou-se que tanto as IES públicas quanto as priva-

das, inseridas neste estudo, são consideradas como espaço laboral adequado. Sinaliza-se a existência de uma organização do trabalho acadêmico notada na divisão do trabalho e dos sujeitos. A divisão do trabalho é mais evidente nas atividades dos técnicos-administrativos por conta das características operacionais dos processos administrativos marcados por procedimentos repetitivos, padronizados e maior percepção de controle.

Apesar do trabalho dos docentes sem cargo de chefia apresentar sinais de atividades operacionais, identificou-se que os técnicos sofrem mais desgaste por conta desse tipo de trabalho do que os docentes que pendulam entre o trabalho operacional e o intelectual. A divisão dos sujeitos deixa-se perceber na estrutura hierarquizada das IES, na separação entre os chefes e não chefes, nos laços de cooperação e conflitos entre os pares no trabalho.

Em relação ao ambiente de trabalho, não há evidências explícitas de sofrimento, embora os temas sobrecarga e desgaste sejam recorrentes nas falas dos docentes e técnicos sem chefia. Quanto às relações de trabalho, foi possível perceber, pela análise comparativa, evidências da dinâmica sofrimento-prazer. No caso dos técnicos, a gestão pode possibilitar o ajustamento ao posto de trabalho. A maior liberdade para decidir a organização do trabalho na chefia técnica pode conferir melhores vivências de prazer.

Do contrário, esses sujeitos sofrem pela expectativa frustrada quanto à ascensão na carreira, principalmente nas IES públicas. Nesse sentido, possíveis sinais de conflitos entre técnicos e docentes com cargo de chefia surgem. No caso dos docentes, o efeito pode ser oposto, a iden-

tificação do tema relações de poder apenas nesse grupo de funcionários mostra que ocupar cargos de gestão pode acentuar o sofrimento docente, exercer atividades de ensino se inscreve como uma estratégia para enfrentar o sofrimento, já que estar em sala de aula confere prazer ao docente com cargo de chefia.

Analizou-se que o ambiente acadêmico é um *locus* de trabalho capaz de contribuir para a construção da identidade pessoal/profissional dos funcionários, apesar das dificuldades do sistema educacional. As vivências de prazer expressas pelos termos satisfação e gratificação mostram que o trabalho acadêmico confere sentido aos sujeitos que o realizam.

O que há de essencial no trabalho, na perspectiva dejouriana, ou seja, o conceito de trabalho como engajamento da subjetividade ficou evidente nos sentimentos dialogados na percepção dos sujeitos sobre o trabalho. Dessa forma, a formação de laços de solidariedade/cooperação nas IES poderia beneficiar a dinâmica de transformação do sofrimento em prazer. É o próprio trabalhar que é favorecido.

Aos que desejam aprofundar-se na investigação da análise PDT em IES, oferecem-se alternativas a partir da ampliação do sentido de trabalho proposto pela lente teórica deste estudo. A primeira constatação é que a gestão acadêmica deve ser incluída na agenda de estudos, pois a relação hierárquica pode ser tanto uma dimensão geradora de prazer quanto de sofrimento. A segunda é que a seleção de grupos de funcionários com categorias de trabalho diferentes foi importante para o enriquecimento da análise comparativa qualitativa visto que a relação divergência/convergência dos temas possibilitou o aprofundamento teórico/empírico.

REFERÊNCIAS

AMARAL, G. A.; BORGES, A. L.; JUIZ, A. P. M. Organização do trabalho, prazer e sofrimento de docentes públicos federais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [s. l.], v. 20, n. 1, p. 15-28, 17 ago. 2018.

AREOSA, J. O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. **Laboreal**, Porto, v. 15, n. 2, p. 1-24, dez. 2019.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2016.

BASTOS, E. M. *et al.* Sofrimento e estratégias defensivas de pós-graduandos. **Interface**, [s. l.], v. 14, n. 2, p. 114-137, 2017.

CAMPOS, T.; VÉRAS, R. M.; ARAÚJO, T. M. Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental. **Revista Docência do Ensino Superior**, [s. l.], v. 10, p. 1-19, 12 fev. 2020.

CONDE, A. F. C.; CARDOSO, J. M. M.; KLIPAN, M. L. Panorama da psicodinâmica do trabalho no Brasil entre os anos de 2005 e 2015. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, [s. l.], v. 12, n. 1, p. 19-36, 2019.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 2015.

DEJOURS, C. A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, [s. l.], v. 33, n. 2, p. 9-28, 2013.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. *In*: CHANLAT, Jean-François. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 150-173.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

DELLAGNELO, E. H. L.; SILVA, R. C. Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração. *In*: VIEIRA, M. M. F;

ZOUAIN, D. M. (Org.). **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2005. p. 97-118.

FRANÇA, F. G. C.; CARDOSO, S. Trabalhadores docentes sob novas acusações. **Revista Educação e Emancipação**, São Luís, v. 12, n. 3, p. 157-180, set./dez. 2019.

GEMELLI, C. E.; CLOSS, L. Q.; FRAGA, A. M. Multiformidade e pejotização:(re)configurações do trabalho docente no ensino superior privado sob o capitalismo flexível. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 26, n. 2, p. 409-438, maio/ago. 2020.

HOFFMANN, C. *et al.* Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 45, p. 1-20, ago. 2019.

LIMA, F. T.; GEMMA, S. F. B. Prazer e sofrimento no trabalho: vivências na produção de semijoias. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 31, p. 1-16, dez. 2019.

MENDES, A. M. (org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MINAYO, M. C. S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**, São Paulo, v. 5, n. 7, p. 01-12, abr. 2017.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2016.

MOREIRA, D. A.; TIBÃES, H. B. B.; BRITO, M. J. M. Dualidade prazer-sofrimento na pós-graduação stricto sensu em enfermagem: entre pontes e muros. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 73, n. 2, p. 1-9, fev. 2020.

RISSI, V.; MONTEIRO, J. K.; FERREIRA, V. R. T. Riscos psicossociais no trabalho em programas de pós-graduação stricto sensu públicos e privados. **Trabalho (En)Cena**, Palmas, v. 5, n. 1, p. 227-247, 2020.

SALGADO, C. C. R.; AIRES, F. R. F.; SANTOS, F. J. S. Dialética do “prazer e sofrimento”: a relação de mestrandos e doutorandos com seu trabalho acadêmico. **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, [s. l.], v. 16, n. 2, p. 113-145, mai./ago. 2018.

SILVA, R. V. S.; DEUSDEDIT-JÚNIOR, M.; BATISTA, M. A. A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da psicodinâmica do trabalho e da clínica da atividade: debates em psicologia do trabalho. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, Juiz de Fora, v. 8, n. 2, p. 415-427, jul./dez. 2015.

TESSARINI-JUNIOR, G. *et al.* Avaliação do contexto de trabalho em uma instituição federal de ensino: estudo com servidores da área de gestão de pessoas. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v. 9, n. 1, p. 128-150, Jan./abr. 2020.

EIXO TEMÁTICO 2:

**A PSICODINÂMICA DO
TRABALHO EM CONTEXTOS DE
REESTRUTURAÇÃO**

PLANOS DE DEMISSÃO INCENTIVADA/ VOLUNTÁRIA NO CONTEXTO DE ESTADO REFORMISTA: UM ESTUDO À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

João Alves Lima Neto²², Rafaela Gomes da Silva²³, Ana Cristina Batista dos Santos²⁴, Francisco Roberto Pinto²⁵, Ana Raquel Silva Rocha²⁶

RESUMO

O texto socializa os resultados de uma pesquisa que teve como objetivo compreender as vivências de trabalhadores envolvidos com processos de Planos de Demissão Incentivada/Voluntária (PDIVs), em empresas públicas federais, à luz da Psicodinâmica do Trabalho (PDT). A

22 Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2019). Especialista em Gestão Empresarial pelas Faculdades Nordeste - FANOR. Graduado em Administração pela Universidade Federal do Ceará - UFC (2011) Atualmente é administrador na Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais.

23 Doutoranda em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2020). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2017). Especialista em Gerenciamento de Projetos pela Universidade de Fortaleza - UNIFOR (2016). Graduada em Administração pelo Centro Universitário Estácio do Ceará (2012).

24 Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN, 2013). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (2005). Docente e pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (UECE).

25 Pós-doutorado em Administração pelo PROPAD da Universidade Federal de Pernambuco, Doutor em Gestão de Empresas pela Universidade de Coimbra (2008), Doutor em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (2004), Mestre em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (1983), Bacharel em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará (1974) e Licenciado em Música pela Universidade Estadual do Ceará (1998).

26 Mestranda em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2022). Especialista em Administração Financeira pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2020). Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2018).

literatura é incipiente quanto ao estudo desse fenômeno pelas lentes da PDT, a qual se mostra pertinente por focar nos movimentos psicoafetivos gerados pela evolução dos conflitos (inter)subjetivos existentes no trabalho. Quinze trabalhadores foram ouvidos, dentre aderentes e não aderentes aos PDIVs, em seções de entrevistas qualitativas semiestruturadas. As falas foram analisadas utilizando-se a técnica da Análise dos Núcleos de Sentido (ANS). Os resultados apontam a emergência de quatro categorias da PDT, na narrativa totalizante estudada: a) relação homem-trabalho; b) contexto de trabalho; c) identificação; e d) prazer-sofrimento. Os dados permitem concluir que “o trabalhar”, no sentido dejouriano do termo, é estruturante da vida desses sujeitos, quer dos aderentes quer dos não aderentes aos PDIVs, emergindo como instância de vinculação social e realização de si, pelas vias do fazer.

Palavras-chave: Planos de demissão incentivada/voluntária. Psicodinâmica do trabalho. Empresas públicas federais. Estado reformista.

1 INTRODUÇÃO

O processo de rompimento causado por uma demissão, ou mesmo o caminho rumo à aposentadoria, impacta a vida dos trabalhadores em geral. Isso não é diferente com empregados que exercem suas funções em empresas públicas federais ou em sociedades de economia mista (ALEXANDRINO; PAULO, 2017). Essa força de trabalho da União é, repetidamente, alvo das ações governamentais diante de crises econômicas, geralmente causadas por

graves problemas fiscais associados a políticas potencializadoras de despesas, como a vigente no Brasil desde 2015 (GIAMBIAGI *et al.*, 2016; LOPEZ; GUEDES, 2018).

Nesse contexto, a forma encontrada pelo Estado para reduzir o número de pessoas/despesas em seu quadro, tem sido o lançamento dos chamados Planos de Demissão Incentivada/Voluntária (PDIVs). Na União, quando se leva em conta o total de servidores ativos federais, incluindo estatutários e celetistas, de 1995 a 2018, o percentual de celetistas caiu de 11% para 4% (LOPEZ; GUEDES, 2018).

Dois fatores tornam esse contexto único quando se considera o histórico de aplicação de PDIVs em empresas públicas federais. O primeiro é um fator cronológico. Em um recorte geracional, a mais recente rodada de aplicação contemplou uma geração de empregados que tiveram, em suas respectivas empresas públicas, o primeiro e único emprego, incluindo uma parcela considerável que ingressou antes da institucionalização do concurso público como meio de admissão (ALEXANDRINO; PAULO, 2017; BRASIL, 1988).

O segundo fator é o contexto reformista do Estado empregador brasileiro, no qual existem três principais grandes reformas que redefinem seu papel: a previdenciária e de seguridade social, apresentada através da Proposta de Emenda à Constituição, PEC nº 6 (BRASIL, 2019); a Lei de Regulamentação da Terceirização, Lei nº 13.429/2017 (BRASIL, 2017a); e a Reforma Trabalhista, Lei nº 6.787/2017 (BRASIL, 2017b). Assim, a publicação de PDIVs e a agenda de reformas são eventos inseridos dentro da mesma realidade.

Diante disso, o Estado-empregador também é capaz de despertar, através de suas ações discricionárias de gestão, pressões em seus empregados visando à satisfação de seus interesses. No entanto, embora a demissão/aposentadoria se deem de forma incentivada ou voluntária, é inegável que os empregados públicos federais passam por um processo de ruptura social que pode envolver sofrimento, e por vezes luto (MENEZES; FRANÇA, 2012; SILVA, 2002).

O fato de tais profissionais receberem incentivos financeiros e sociais, como catalisadores do rompimento não elimina eventuais conflitos subjetivos e intersubjetivos durante e após os processos de PDIVs, haja vista a posição de centralidade do trabalho na vida do trabalhador contemporâneo (ALVES, 2011), sobretudo para aqueles que dedicaram boa parte de suas vidas a uma única empresa.

Posto isso, a realização do presente estudo é orientada pela seguinte questão de pesquisa: como se apresentam as vivências de trabalhadores envolvidos com processos de PDIVs, em empresas públicas federais, à luz da Psicodinâmica do Trabalho? O objetivo é compreender as vivências de trabalhadores envolvidos com processos de PDIVs, em empresas públicas federais, à luz da Psicodinâmica do Trabalho (PDT). A literatura é incipiente quanto ao estudo desse fenômeno pelas lentes da PDT, a qual se mostra pertinente por focar nos movimentos psicoafetivos gerados pela evolução dos conflitos (inter)subjetivos existentes no trabalho (ASSIS; MACEDO, 2008).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Planos de demissão incentivada/voluntária

As demissões voluntárias/incentivadas começaram a ser implantadas no Brasil alinhadas às reformas de Estado vinculadas à ideologia neoliberal, no sentido de que o tamanho do Estado deveria ser diminuído (AZEVEDO; LOUREIRO, 2003), mesmo que isso compromettesse a qualidade dos serviços (BRESSER-PEREIRA, 1996).

Conforme Pfeilsticker (2008), as práticas de demissão voluntária foram formatadas inicialmente nos países desenvolvidos, com o auxílio de consultorias que assessoravam grandes empresas em tais processos. Brito e Aquino (2016) consideram que Inglaterra e os Estados Unidos foram os países pioneiros na utilização dos PDIV, mas foi a França que se destacou como um dos principais países a adotar tal prática. Diante disso, o Brasil passou a internalizar esse processo a partir das reformas neoliberais conduzidas, principalmente, por Bresser-Pereira (1996; 2000).

Azevedo e Loureiro (2003) afirmam que as reformas de Estado no Brasil têm relação com as crises fiscais que o atingem. Desse modo, os PDIVs foram as medidas de maior impacto para a redução dos gastos com pessoal nos governos estaduais, no tópico de reforma federativa proposto no governo do presidente Fernando Henrique, a partir de 1995 (ABRUCIO, 2005).

Mesmo havendo passado por treze anos em uma gestão desalinhada com práticas neoliberais, a demissão incentivada continuou presente e constante no Brasil. Com isso,

pode-se deduzir que o PDIV rompeu a barreira de prática reformista e ideológica com a qual esteve alinhada no começo de suas aplicações. Para Costa e Mazzilli (2001), o PDIV acabou por se transformar em uma solução emergencial, sendo apenas a ponta de um problema maior: a falta de planejamento de recursos humanos da União.

Beltrão, Abrucio e Loureiro (1998) defendem que o PDIV foi apresentado como uma proposta de elo para a reforma administrativa do Estado. Porém, para Abrucio (2005), os dois principais problemas na aplicação dos PDIVs são: maior adesão pelos sujeitos com melhor qualificação, permanecendo nas empresas os de menor capacidade técnica ou gerencial; e a falta de coordenação entre o perfil do funcionalismo elegível e os gargalos burocráticos, contribuindo para o enfraquecimento técnico das empresas públicas.

Bresser-Pereira (1996), na origem da aplicação da prática no Brasil, defendeu que essa modalidade de desligamento deveria ser aplicada como meio de operacionalizar o ajuste fiscal então proposto aos estados, no tocante ao excesso de quadro de pessoal. Para Pfeilsticker (2008), essa prática significou apenas uma nova forma do Estado se impor como empregador, se distanciando do intuito principal dos PDIVs que é facilitar o processo demissional em massa e reduzir custos (SILVA; VIEIRA; BAIDEK, 2015).

Dessa maneira, o rompimento social pelos quais os empregados públicos passam após a demissão é considerado irreparável no que se refere à identidade profissional, renda e grupo de referência. Na maioria dos casos, não há especificamente uma preocupação de tal natureza nas próprias empresas (BRESSER-PEREIRA, 1996; COSTA; MAZ-

ZILLI, 2001; GUEDES; CALADO; VIEIRA, 1998; MENEZES; FRANÇA, 2012; PFEILSTICKER, 2008). Silva (2002) relata que existem diversos tipos de pressão, criados, em muitos casos, pela própria empresa com o objetivo de fazer com que o empregado aceite pedir demissão.

Os incentivos ofertados em PDIVs costumam se dividir em dois tipos: financeiro, que é a indenização pecuniária que o empregado tem direito ao formalizar seu pedido de demissão/aposentadoria; e sociais, que são os benefícios mantidos após o desligamento, como se o empregado estivesse na ativa, em termos de contribuição percentual do empregador. O principal atrativo é o valor pecuniário, que guarda relação direta com a quantidade de anos trabalhados na empresa. Em seguida, plano de saúde/assistência médica é o fator mais relevante na oferta de adesão (SILVA; VIEIRA; BAIDEK, 2015).

2.2 Psicodinâmica do trabalho

A PDT, enquanto lente teórica, é composta por dimensões conectadas, de forma que a compreensão da teoria envolve considerar seus construtos em permanente interação. A literatura dejouriana fala de dimensões de contexto, como condições de trabalho, organização do trabalho e relações sociais de trabalho; além de abordar construtos como carga e descarga psíquica, prazer-sofrimento, estratégias de defesa e de enfrentamento, reconhecimento, dentre outros, alcançando trabalhadores e ambientes laborais saudáveis, mas admitindo a frequente possibilidade de adoecimento durante a vivência do trabalho vivo (DEJOURS, 2012).

Considerando a rede de conceitos da PDT, compreende-se que o trabalhar, enquanto conceito fulcral da PDT: a) se dá em contextos laborais específicos; b) aciona dinâmicas individuais e coletivas próprias; c) favorece a emergência de vivências objetivas, subjetivas e intersubjetivas peculiares; d) leva a determinados estados físicos, emocionais e psíquicos, indicadores de saúde ou adoecimento.

É no trabalhar que está o foco da PDT. Ela concentra seus interesses no trabalhar e não apenas no trabalho. Trata-se do agir de homens e mulheres, cotidianamente, nos mais diversos lugares, mediado por incertos tipos de relações:

O trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar. [...] O trabalho não é, em primeira instância, a relação salarial ou o emprego; é o 'trabalhar', isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais) (DEJOURS, 2004, p. 28).

Para Dejours e Deranty (2010), o trabalhar é o sujeito colocado, subjetivamente e intersubjetivamente, nas vivências laborais com o(s) outro(s), pois “por ser um processo construído na relação com o outro e na cultura, a subjetividade, invariavelmente, é intersubjetividade” (MARTINS; LIMA, 2015, p. 51). Assim, o trabalhar desenrola-se em contextos de trabalhos específicos, os quais são tanto “concretos”, posto que hospedam corpos e suas ca-

racterísticas físicas, químicas e biológicas específicas (DEJOURS, 1992); como também são estruturados e estruturantes, pois acomodam o trabalhar de uma maneira dentre tantas outras possíveis.

Além disso, são também espaços relacionais que exigem convivência com o diverso, por vezes tomado como diferente, mas também a convivência com ele, com o sempre igual, como bem exemplificam algumas organizações que se fecham à realidade multigeracional contemporânea, preferindo reduzir-se ao “mais do mesmo”, ao eleger uma geração dentre outras (MACEDO; HELOANI, 2013).

Imerso em tais contextos de trabalhos específicos, especialmente por longo tempo, o trabalhador frequentemente desenvolve processos de identificação, construtores da identidade, sendo esta última uma categoria eminentemente relacional e protetora da saúde mental (DEJOURS, 2011). A PDT aponta a categoria do reconhecimento, tanto verticalmente (por chefes, subordinados e clientes/cidadãos) quanto horizontalmente (pelos pares), como motor dos processos identitários robustos, gerando equilíbrio e prazer. O reconhecimento, na visão dejouriana, baseia-se em dois tipos de julgamentos: o de utilidade ou funcional, e o de beleza ou estético. O primeiro corresponde à orientação vertical e o segundo à direção horizontal do reconhecimento (DEJOURS; DERANTY, 2010).

Prazer e sofrimento, por sua vez, estão entre as dimensões mais estudadas pela PDT, sendo frequentemente tomadas como um par categórico dialético. Partindo-se do pressuposto de que o trabalhador, sendo humano, é um ser sofrente, busca-se contemporaneamente investigar

como ou o quê esse trabalhador mobiliza para transformar o sofrimento em prazer, evitando, assim, o adoecimento (MENDES 2007).

Em tempos em que se fala da não centralidade do trabalho (OFFE, 1989), falar do sofrimento no/ pelo trabalho pode vir a se tornar um discurso sobre o periférico, o coadjuvante, e isso é grave. Tal gravidade tem sido silenciosamente denunciada pelos crescentes afastamentos do trabalho, associados a doenças emocionais, psíquicas, ou pelo suicídio (DEJOURS; BÈGUE, 2010). Cumpre observar que a vivência do sofrimento, assim como a do “prazer narcísico”, é cada vez mais individualizada sob a lógica da sociedade do desempenho, que é, também, a sociedade do cansaço (HAN, 2017), em meio a alta competitividade e individualismo, sendo necessário um “prazer não narcísico” como um antídoto necessário para a vivência de um trabalho individualmente e coletivamente com sentido, gerador de prazer (MARTINS; LIMA, 2015, p. 56).

3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada foi de natureza qualitativa, com finalidades exploratórias e descritivas. Nela, buscou-se prestar uma escuta atenta e interessada a pessoas que tinham vivências com o objeto de estudo, quer na situação de aderentes, quer na situação de não aderentes a PDIVs. Buscou-se acessar as opiniões delas, desde o contexto em que vivenciam e/ou vivenciam o fenômeno dos PDIVs, entendendo ser necessária uma coerência entre o modo de fazer pesquisa e a demanda do objeto de estudo (MINAYO, 2012).

Entrevistas qualitativas semiestruturadas orientadas por roteiro foram realizadas, visto que elas representam uma maneira de estabelecer uma interação bidirecional entre pesquisador e entrevistados. Tais entrevistas iniciaram com uma pergunta geral, ao estilo *grand tour*, pela qual se convidou o sujeito a contar sua história com o PDIV, seguida por perguntas planejadas com base na revisão de literatura e, acessoriamente, perguntas flutuantes para retornar a temas emergentes nas entrevistas (MC-CRACKEN, 1988).

Quanto à amostragem, o grupo de trabalhadores entrevistados obedeceu à classificação “amostras intencionais”, onde a definição dos entrevistados é feita a partir da experiência do pesquisador no campo. A diversificação intragrupo foi adotada pois, para Pires (2008), ela viabiliza a apresentação do panorama global de um fenômeno dentro de um grupo restrito e homogêneo de indivíduos, que neste estudo foram funcionários e ex-funcionários de empresas públicas federais que, em algum momento da vida laboral, foram expostos aos PDIVs.

Utilizando-se o critério de saturação empírica (PIRES, 2008), foram entrevistados 15 empregados públicos (4 mulheres e 11 homens), de seis empresas públicas federais distintas: SERPRO (E1 e E7); CPRM (E2, E9, E10 e E11); BNB (E3, E4, E5 e E12); PETROBRAS (E6 e E13); DATAPREV (E8); CORREIOS (E14 e E15). Os entrevistados são apresentados por códigos nos resultados, tendo em vista a garantia do anonimato firmada entre as partes.

Dentre os entrevistados, apenas um não está aposentado pelo regime do INSS. Outra informação relevante refere-se ao fato que 12 dos 15 entrevistados tiveram em

suas respectivas empresas públicas seu único e primeiro emprego. O menor tempo de vínculo de trabalho com uma empresa pública foi de 28 anos, enquanto o maior foi de 43 anos. Ressalta-se que três dos entrevistados desempenham (ou desempenharam) funções de cargos de nível médio/técnico, enquanto os outros 12 entrevistados, nível superior.

Todas as entrevistas foram realizadas no período de nov/2018 a jan/2019, sendo gravadas mediante assinatura do termo de consentimento pelos entrevistados e do termo de confidencialidade pelos pesquisadores. Os áudios das entrevistas (10 horas e 4 minutos) foram transcritos e, em seguida, categorizados para análise.

No tocante a análise dos dados, o método utilizado foi a análise dos núcleos de sentido (ANS), uma adaptação da análise temática de conteúdo no âmbito dos estudos sobre PDT (MENDES, 2007). Por esse método, busca-se analisar as falas a partir de três níveis de compreensão dos sentidos: semântico, lógico e psicológico. A definição e tematização dos núcleos de sentidos se deu “com base nos conteúdos verbalizados com certo refinamento gramatical de forma” (MENDES, 2007, p. 73).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise dos núcleos de sentido, operacionalizada conforme descrito na seção 4, possibilitou a compreensão de que as narrativas dos sujeitos sobre suas vivências com os PDIVs podem ser expressas, à luz da PDT, por meio das seguintes categorias: relação homem-trabalho, contexto de trabalho, identificação e prazer-sofrimento.

4.1 Relação homem-trabalho

Quanto à relação homem-trabalho, destaca-se a forte ligação dos entrevistados com a organização, a valorização das atividades laborais e a preocupação no cumprimento e desempenho das funções. Sznelwar, Uchida e Lancman (2011, p. 13) afirmam que a relação do homem com o trabalho é importante para o seu autodesenvolvimento. Assim, observou-se a partir das verbalizações de E4 e E12, entrevistados, respectivamente, aderente e não aderente, que o trabalho é um elemento indissociável de suas vidas.

Eu dizia: “gente, eu acho que eu vou completar 70 anos e o banco vai me botar para fora e eu não saio” (E4).

Essa postura de funcionário público de que fiz meu trabalho e cumpri minha obrigação, não! Você fez sua obrigação se você fez bom, fez bem feito, o melhor que você poderia fazer (E12).

Por outro lado, ressalta-se que para E2 e E4, apesar da importância destacada sobre o início de suas histórias com a organização, é percebido um cansaço no dia a dia de trabalho. Para Mendes (2007), o sentimento de desânimo, tensão emocional, ansiedade, sobrecarga, estresse, insegurança e cansaço, são possíveis sinais de sofrimento no trabalho. Embora esse sofrimento, às vezes, não seja verbalizado, ele interfere no comportamento do indivíduo, conforme retratado nas declarações a seguir:

Ninguém quer continuar trabalhando se pode sair, a não ser aqueles amantes que

realmente amam o que fazem, eu vou ficar aqui porque eu amo isso aqui, vou ficar até botar meu caixão ali no teto (risos). A maioria fica porque não pode sair (E2).

Tem uns 4 anos que eu comecei a perceber que eu estava ficando cansada, eu já não tenho mais o mesmo gás que eu tinha. Antigamente eu tirava 20 dias de férias, porque eu tinha que tirar, eu respirava banco. Hoje não, eu saio daqui depois do expediente e nem me lembro que existe banco. Férias?! Eu volto com pena porque elas estão acabando, já esperando o próximo período de férias. Antigamente não, eu ficava doida para voltar a trabalhar (E4).

Dejours (2011) alerta sobre o excesso de prescrição das atividades e entende que o trabalho reduzido aos laços criados com a organização de trabalho, por vezes, podem ser desagradáveis e até insuportáveis. Observou-se que, apesar do tempo de trabalho e da idade do entrevistado, E10 não se considera num momento propício para deixar de trabalhar.

Já houve vários (PDVs), né... esse agora foi o primeiro que eu me enquadrava por conta do tempo e da idade; mas eu acho que ainda não chegou a minha hora de sair. Eu ainda posso ficar mais um pouquinho por aqui. Eu não me vejo parado, totalmente aposentado com a idade que eu estou agora. Eu acho que eu ainda posso trabalhar mais um pouquinho, e o ideal seria aqui na CPRM (E10).

4.2 Contexto de trabalho

No que se refere ao contexto de trabalho, há nas falas dos entrevistados a recorrência do tema mudanças ao falar sobre os PDIVs. Na maioria das vezes, eles avaliam tais mudanças como abruptas, repentinas, indesejadas e desgastantes, mas, por outro lado, suas falas também demonstravam uma aparente concordância quanto à necessidade de renovação do pessoal nas empresas públicas federais em que trabalham ou trabalhavam.

Para Dejours (2011), trabalhar não é apenas exercer atividades produtivas, mas também aprender a compartilhar um ambiente de trabalho, regras de profissão, enfrentar a resistência do real e construir o sentido do trabalho em relações duradouras. Constatou-se que os entrevistados E3 e E10 dizem concordar com a renovação de pessoal que os PDIVs promovem por acreditarem na importância de se dar espaço para novos trabalhadores e para o compartilhamento de conhecimentos para gerações mais novas, em contextos de trabalho marcados pelo discurso reformista. Mas, por outro lado, também optam por continuar a compartilhar do mesmo contexto de trabalho, na medida em que não conseguiram, ainda, aderir aos PDIVs. Assim, concordam teoricamente, mas ainda não existencialmente.

É porque também renovação no banco, tem muita gente já há bastante tempo, é bom que a gente sai e dá espaço para as outras pessoas ascenderem na empresa. Bom para os dois lados. Não acho ruim não [...] Mas eu acho muito abrupto de você chegar e depois de 40 anos... pronto, daqui um mês você sai (E3).

Eu acho que tem que repassar para o pessoal mais novo, até para quem vai continuar no mesmo cargo, na mesma função (E10).

Tão importante quanto compartilhar o conhecimento é cooperar no trabalho. A cooperação representa a vontade das pessoas de trabalharem juntas e de superarem, coletivamente, as contradições que surgem da própria natureza da organização do trabalho (DEJOURS, 2012). E5 considera a passagem de conhecimento importante, ressaltando que é minucioso nas informações, até porque sempre que necessário pode ser substituído por aquele que adquiriu seus conhecimentos/experiências.

Então essa passagem de conhecimento de problemas, de soluções, na minha vida sempre foi muito tranquila, tipo assim... se você começar a trabalhar comigo hoje, e eu tiver de te passar todo o serviço, eu vou te passar tudo que eu sei. Não vou guardar nada para mim. É importante porque eu preciso tirar férias, eu preciso sair e você precisa saber... e não é só falar é assim, isso aqui pode ter esse problema, eu sou bem detalhista (esses meninos novos de hoje em dia nem gostam, né...) mas é bom, porque aconteceu isso uma vez comigo, fica como informação (E5).

Outra questão observada nas entrevistas está relacionada com a preocupação em não se perder o conhecimento e a experiência dos que estão por deixar a organização, tarefa que não se completa tão facilmente, conforme verbalizado: “Então, assim, passar isso para as gerações mais novas é difícil, não se passa em um piscar de olhos” (E3).

Entretanto, em ambos os grupos foi manifestada a dificuldade em definir ou assumir o momento certo de parar as atividades no trabalho, como aponta a narrativa: “A gente fica assim... obviamente que é uma decisão difícil, porque é uma vida inteira dentro de uma mesma empresa, trabalhando 8 horas por dia” (E5).

4.3 Identificação

No âmbito da identificação, é possível perceber o peso do envolvimento emocional junto ao ambiente de trabalho, onde há toda uma história de vida e de dedicação a uma instituição. Há depoimentos que demonstram grande afeição pela organização: “Eu gosto daqui, é uma afeição, são 40 anos aqui dentro. Eu cresci, amadureci, virei gente, como a gente diz... aqui dentro” (E10). Também foram identificadas verdadeiras declarações de sentimentos, como: “Amo o banco, tudo que eu tenho é graças ao BNB, mas assim... tem outras coisas que, às vezes, a gente tem vontade de fazer e o trabalho impede” (E5).

Segundo Dejours (2007), a afinidade laboral é um elemento essencial para a atribuição significados para os indivíduos e tem, nesse sentido, uma ligação direta com o seu entusiasmo. De fato, os processos de identificação evidenciam o quanto o próprio processo de trabalho é afetivo e que há uma centralidade do trabalho na vida afetiva dos sujeitos, sejam esses afetos saudáveis, como o de uma identificação positiva, ou afetos dolorosos, como o sofrimento (DASHTIPOUR; VIDAILLET, 2017).

Diante das narrativas, percebe-se que o âmbito profissional e o pessoal, muitas vezes, formam uma unidade e

implicam no respeito e na gratidão à instituição por parte dos sujeitos, como relata E12:

Eu conheci minha mulher no banco, eu criei minhas filhas com o salário do banco, tudo que eu conquistei de patrimônio foi com o banco (E12).

Com isso, o sentimento de pertencimento e de paixão, tanto pelo trabalho como pela instituição, foi identificado em muitas narrativas, fato que torna o momento de desligamento da organização ainda mais difícil para tais sujeitos.

4.4 Prazer-Sofrimento

A categoria prazer emergiu, entre os aderentes não aderentes aos PDIVs, de maneira associada a sentimentos positivos, aparentes em núcleos de sentido, como: sentir-se bem, sentir-se ativo, gostar, trabalho bonito, vontade de ficar e ausência de pressão.

Dentre os aderentes, destaca-se a narrativa de E11, que se baseou, temporalmente, em dois momentos: o trabalho outrora desenvolvido na empresa e o momento após a decisão pela adesão ao PDIV. Sobre o trabalho anteriormente desempenhado, ele recorda com prazer que:

Meu trabalho na CPRM foi basicamente só na geoquímica, certo... um trabalho muito bonito e a gente cobriu quase todo o Estado [...] Era um trabalho muito interessante, muito bom, eu aprendi muito com o geólogo que comandava a geoquímica, um dos melhores do Brasil (E11).

Importa observar que a emergência do prazer, na evocação discursiva do trabalho passado, faz referência a uma atividade específica e especializada, que sempre esteve vinculada a uma mesma área/função, e na mesma organização, característica frequente entre os integrantes da geração Baby Boomer. Esses são os que, em geral, valorizam a segurança no trabalho, a hierarquia e são fiéis às organizações (KUPPERSCHMIDT, 2000).

A partir desse plano de fundo geracional, emergem na fala de E11 tanto o julgamento de utilidade quanto o julgamento de beleza, constituintes do reconhecimento no trabalho para a PDT (DEJOURS; DERANTY, 2010). No entanto, enquanto a literatura da PDT endereça sempre ao outro a origem do reconhecimento, E11 rompe com essa unidirecionalidade, julgando funcionalmente o superior hierárquico e esteticamente o próprio trabalho.

Dentre os não aderentes, a fala de E3 é representativa em alguns momentos da categoria prazer e, em outros, da dialética prazer *versus* possibilidade de sofrimento, esse último representado pela emergência do medo, atrelado a uma visão de que as configurações político-econômicas do país implicam em insegurança laboral.

Eu pretendo sair, mas eu me considero ainda ativa, né? Considero o banco uma casa, uma família. Eu estou aqui desde os 15 anos, então eu gosto de estar aqui dentro [...] se eu chegar a ser classificada vai ser o grande momento de dizer: e agora? Daí vou ter de sentar e ver se o meu medo é maior do que a vontade de ficar (E3).

Novamente, o aspecto geracional, enquanto pertencente da geração Baby Boomer que E3 é, sugere que a construção de vínculo ao longo de uma vida de trabalho tende a manter o sujeito leal e “preso” à mesma organização por toda a sua vida. O prazer no trabalho emerge, então, não se tratando apenas do “meu trabalho”, mas do trabalho nesse lugar de pertencimento, de reconhecimento de si e do outro, pois, como advogam Dejours e Deranty (2010), o trabalho não é só produção, ele envolve o viver junto. Logo, uma longa vida junto, como a de E3 com o banco, configura-se como um laço difícil de romper.

Diferentemente de E3, E8 se apresenta como uma ainda não aderente, mas que deseja desligar-se, embora verbalize um apreço pela instituição:

A empresa é muito boa, mas eu acho que está na hora de sair mesmo [...] a empresa é ótima, não tenho o que dizer da empresa, dos colegas, da administração. Não é nem pelo cansaço físico, é porque eu quero um tempo para mim. [...] tem gente na empresa com 68 anos já. Eu não quero, as mazelas já aparecendo... eu não vou esperar para sair e ficar doente, já sem poder aproveitar nada. [...] Eu quero sair feliz e bem de saúde, não quero sair para me tratar (E8).

Investigando um pouco mais o caso de E8, encontra-se um ponto de inflexão na sua relação com o trabalho na empresa pública. O seu desprazer passa pelo sentido do trabalho perdido diante da eliminação da atividade para a qual prestou concurso, e, mais do que isso, a atividade que

amava, o trabalho em que se reconhecia. A entrevistada acaba elaborando suas atuais vivências como uma violência que pratica contra si mesma, posto que não se identifica com a atividade desempenhada:

O trabalho de secretário é muito perto do gerente, você é meio que secretária, meio médica, auxiliar na questão dos filhos, terapeuta... então, a secretária era muito bom. Eu sou suspeita para falar, porque eu amava ser secretária. Quando tudo mudou e acabou, com esse amor pelo serviço de secretária, muitas saíram, pediram demissão mesmo. Não queriam fazer outra atividade, e não era nem PDI. E hoje, como eu não sou mais secretária, estou enfrentando outro tipo de atribuição, que não tem nada a ver comigo... eu não me identifico. Eu estou me violentando, de certa forma (E8).

Para a PDT, quando há restrições impostas pela realidade, o prazer buscado pelo sujeito trabalhador “sustenta-se e revela-se na falta, no desejo, no movimento de busca. [...] O desejo assume a forma de desejo de reconhecimento do trabalho”, relatam Martins e Lima (2015, p. 56). Mas, se esse reconhecimento não é achado – como no caso de E8 em que o autorreconhecimento foi perdido – o que ocupa o seu lugar? Infere-se aqui que é o sofrimento, mesmo que, por vezes, seja elaborado de forma não consciente pelo sujeito trabalhador, abrindo caminho para o adoecimento. Então, para E8, o PDIV parece oportuno, diante da oportunidade de sair do lugar em que se violenta.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa buscou compreender as vivências de trabalhadores envolvidos com processos de PDIVs, em empresas públicas federais, à luz da psicodinâmica do trabalho. Da análise empreendida, quatro categorias da PDT foram identificadas na pesquisa de campo, junto aos 15 sujeitos entrevistados: relação homem-trabalho; contexto de trabalho; identificação e prazer-sofrimento.

Os dados permitem a conclusão de que “o trabalhar” é estruturante da vida dos sujeitos, tanto aderentes quanto não aderentes aos PDIVs, emergindo como instância de vinculação social e realização de si, pelas vias do fazer. Além disso, quase a totalidade dos aderentes afirma ter se envolvido em outro tipo de atividade após a saída da empresa pública, em torno da qual agora estruturam a vida, entregando-se a um novo trabalhar. Conforme advoga a PDT, o trabalhador não se realiza no ser e sim no fazer, na ação que a atividade aciona.

Dentre os não aderentes, com frequência percebe-se a ausência de coragem para abandonar o lugar de uma vida, por vezes metaforizado como família. Essa é a tônica discursiva entre aqueles que sofrem pelo que vivem ou pelo que não conseguem mais viver, num contexto de trabalho invadido por mudanças constantes, como são as empresas públicas face ao contexto de Estado reformista, pelo menos desde a década de 1990, no Brasil.

Assim, mesmo aposentados, como é o caso da maioria dos entrevistados, não é sobre o “não trabalho” e a inatividade que narram, mas sim sobre o engajamento de si (corpo, mente, emoções, personalidade, subjetividade e

intersubjetividade) que tratam, mesmo que em retrospecto da história vivida.

Um achado interessante da pesquisa foi a identificação de um tipo novo de reconhecimento, especialmente dentre os aderentes, ainda silenciados na PDT: o autorreconhecimento. Enquanto a PDT aborda apenas o reconhecimento originário no outro, neste estudo ouviram-se narrativas sobre o “reconhecer-se”, gerando o questionamento: será o distanciamento espaço-temporal à porta para o autorreconhecimento?

Este estudo abre portas para pesquisas futuras, as quais podem aprofundar a compreensão acerca dos movimentos subjetivos e intersubjetivos em face dos PDIVs, como através de estudos de caso em profundidade e longitudinais em organizações que estejam nas fases iniciais de implantação de PDIVs, de modo a acompanhar todo o processo junto a um grupo maior de trabalhadores. Sugere-se, também, um estudo com enfoque apenas em sujeitos aderentes ao PDIV, com certo tempo de desligamento, viabilizando investigações mais profundas voltadas ao pressuposto da PDT de que o trabalho não se encerra quando o indivíduo sai do local de trabalho, mas sim coloniza toda a sua subjetividade.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, L. F. A coordenação federativa no Brasil: a experiência do período FHC e os desafios do governo Lula. **Revista sociologia e política**, Curitiba, n. 24, p. 41-67, jun. 2005.

ALEXANDRINO, M.; PAULO, V. **Direito administrativo descomplicado**. 25. ed. São Paulo: Forense, 2017.

ALVES, G. **Trabalho e subjetividade**. São Paulo: Boitempo, 2011.

AZEVEDO, C. B.; LOUREIRO, M. R. Carreiras públicas em uma ordem democrática: entre os modelos burocrático e gerencial. **Revista do Serviço Público**, Brasília, ano 54, n. 1, jan./mar, 2003.

BELTRÃO, R. E. V.; ABRUCIO, F. L.; LOUREIRO, M. R. Reforma da burocracia pública e federalismo no Brasil: a experiência do programa de demissão voluntária nos governos estaduais. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 32, n. 6, p.113-144, nov./dez. 1998.

BRASIL. Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10660176/artigo-173-da-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em: 01 mai. 2017.

BRASIL. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017**. Disposição sobre o trabalho temporário em empresas urbanas, relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, 2017a. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.html. Acesso em: 22 abr. 2017.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 03 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24 abr. 2018.

BRASIL. Câmara dos deputados. **Proposta de Emenda à Constituição n. 6**, de 20 de fevereiro de 2019. Proposta que modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências. Brasília, 2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1712459&filena=me=PEC+6/2019. Acesso em: 28 fev. 2019.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, [s. l.], v. 47, n. 1, p. 07-40, jan./abr. 1996.

BRESSER-PEREIRA, L. C. A reforma gerencial do Estado de 1995. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, v. 34, n. 4, p. 7-26, jul./ago. 2000.

BRITO, N. D.; AQUINO, C. A. B. Planos de demissão voluntária: reflexos sobre a relação indivíduo-trabalho. **Revista de psicologia**, Fortaleza, v. 7, n. 1, p. 38-50, jan./jun. 2016.

COSTA, S. G.; MAZZILLI, C. P. Programas de demissões voluntárias: uma alternativa ao sofrimento do servidor público? **REAd: Revista eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 7, n. 5, p. 1-16, set./out, 2001.

DASHTIPOUR, P.; VIDAILLET, B. Work as affective experience: the contribution of Christophe Dejours' 'psychodynamics of work'. **Organization**, [s. l.], v. 24, n. 1, p. 18-35, 2017.

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

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. Tradução: Heliete Karam e Júlia Abrahão. **Produção**, Santa Catarina, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho: o que fazer?** Brasília: Paralelo 15, 2010.

DEJOURS, C.; DERANTY, J. F. The centrality of work. **Critical Horizons**. [s. l.], v. 11, n. 2, p. 167-180, 2010.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo: trabalho e Emancipação**. Tradução Frank Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012.

GIAMBIAGI, F. *et al.* **Economia brasileira contemporânea**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2016.

GUEDES, V. A.; CALADO, S. M. R.; VIEIRA, M. M. F. Programa de desligamento voluntário: um estudo sobre os fatores determinantes da adesão entre ex-funcionários de instituição financeira governamental. *In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 22., Porto Alegre. **Anais [...]**. Porto Alegre: ANPAD, 1998.

HAN, B. C. **Sociedade do cansaço**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

KUPPERSCHMIDT, B.R. Multigeneration employees: strategies for effective management. **Health Care Manager**, [s. l.], v. 19, n. 1, p. 65-76, set. 2000.

LANCMAN, S.; SZNELMAN, L. I. (org.); **Chistophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz: Paralelo 15, 2011.

LOPEZ, F; GUEDES, E. **Atlas do estado brasileiro**: uma análise multidimensional da burocracia pública brasileira em duas décadas (1995-2016). [S. l.]: IPEA, 2018.

MACEDO, K. B.; HELOANI, R. Identidade. *In: VIERIA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (org.) Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013.

MARTINS, S. R.; LIMA, S. C. C. Reconhecimento e coletivo de trabalho. *In: MONTEIRO, J. K.; VIEIRA, F. O; MENDES, A. M. Trabalho e prazer: teoria, pesquisas e práticas*. Curitiba: Juruá, 2015. p. 51-73,

MCCRACKEN, G. **The long interview**. Ontario, Canadá: Sage, 1988.

MENDES, A. M. Pesquisa em psicodinâmica do trabalho: a clínica do trabalho. *In: MENDES, A. M. (org.) Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 65-87.

MENEZES, G. S; FRANÇA, L. H. Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, [s. l.], v. 12, n. 3, p. 315-328, set./dez. 2012.

MINAYO, M. C. S. Análise qualitativa: teorias, passos e fidedignidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 17, n. 3, p. 621-626, 2012.

OFFE, C. Trabalho: a categoria-chave da sociologia?. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 10, jun. 1989.

PFEILSTICKER, Z. V. S. **Demissão voluntária**: passagem da estabilidade para as vulnerabilidades do mundo do trabalho. 2008. 298 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

PIRES, Á. P. Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. In: POUPART, J. *et al.* (ed.). **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Rio de Janeiro: Vozes, 2008. p. 154-209.

SILVA, E. P. Programa de demissão voluntária em uma instituição bancária: da gestão da adesão ao programa às complexas perdas psicossociais. **Revista de Psicologia Organizacional**, Florianópolis, v. 2, n. 2, p. 143-173, 2002.

SILVA, O. L.; VIEIRA, A. J; BAIDEK, A. C. R. Para além do fim do arco-íris: motivações e consequências da adesão ao plano de demissão voluntária. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 270-281, maio/ago. 2015.

SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. A subjetividade no trabalho em questão. **Revista Tempo Social**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 11-30, 2011.

TECNOLOGIA E PSICODINÂMICA DO TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE AS VIVÊNCIAS DE PRAZER-SOFRIMENTO E AS ESTRATÉGIAS DE DEFESA DE TRABALHADORES EM PROCESSOS DE IMPLANTAÇÃO DE SISTEMAS ERP

Ana Cristina Batista dos Santos²⁷, Luiz Stephany Filho²⁸, Jessica Nogueira Castro de Sousa²⁹, Rafaela Gomes da Silva³⁰

RESUMO

O texto socializa resultados de uma pesquisa qualitativa sobre processos de implantação de sistemas de informação do tipo ERP. O estudo teve como objetivo compreender o discurso de trabalhadores sobre suas vivências durante a implantação de sistemas ERP, a partir de três categorias da psicodinâmica do trabalho: carga psíquica, prazer-sofrimento e estratégias de defesa. Metodologicamente, realizou-se uma pesquisa qualitativa com escuta a vinte e cinco trabalhadores de quatro empresas de segmentos diferentes, três brasileiras e uma peruana. A partir da análise temática de

27 Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN, 2013). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (2005). Docente e pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (UECE).

28 Doutor em Administração na Universidade Estadual do Ceará - UECE. Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2016). Graduado em Análise e Desenvolvimento de Sistemas pela Faculdade Integrada do Ceará (2008).

29 Graduação em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2016).

30 Doutoranda em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2020). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2017). Especialista em Gerenciamento de Projetos pela Universidade de Fortaleza - UNIFOR (2016). Graduada em Administração pelo Centro Universitário Estácio do Ceará (2012).

conteúdo foram identificados dois temas na fase exploratória – ganhos organizacionais e relações de trabalho – e descritos os conteúdos relacionados às três dimensões teóricas definidas *a priori* (carga psíquica, prazer-sofrimento, estratégias de defesa). Os dados permitem concluir que trabalhadores envolvidos em processos de implantação tecnológica, ao estilo sistemas ERP, tendem a se envolver em contextos de elevada carga psíquica, com vivências alternantes de prazer-sofrimento mediados por estratégias de defesa que, nesse grupo pesquisado, foram: de racionalização, de negação e hiperatividade. A desistência emergiu como estratégia limite frente ao risco de sofrimento patogênico e adoecimento.

Palavras-chave: Sistemas ERP. Prazer-sofrimento no trabalho. Estratégias de defesa.

1 INTRODUÇÃO

As revoluções tecnológicas ligadas à tecnologia da informação têm lugar destacado nas transformações da era da flexibilidade, operando mudanças tanto incrementais quanto de rupturas ao nível da produção, na forma de estruturar e organizar as empresas e no modo de gerenciá-las. Logo, a inserção tecnológica, especialmente as que pressupõem amplo escopo de integração, como os ERPs¹, tornam-se, cada vez mais, objetos interessantes de estudo para entender as manifestações objetivas da era da flexibilidade nas organizações empresariais, desde as mais diversas perspectivas e áreas da gestão, como as áreas de inovação e estratégia empresarial, a de tecnologia da informação, a de produção e operações, dentre outras.

Nessa lógica evolucionária, os ERPs ampliam seu escopo inicial de concatenadores de atividades internas com o principal objetivo de atender aos requerimentos organizacionais através do aumento da produtividade e do controle (ALBERTIN, 2009), para uma ferramenta que deve, entre outras coisas, agregar valor à organização, influenciando positivamente no seu desempenho empresarial (MITRA; SAMBAMURTHY; WESTERMAN, 2011). Esse resultado pode ser ampliado através de uma nova etapa de integração, obtida com ERPs estendidos – interorganizacionais, sistemas de gerenciamento do relacionamento com os clientes (CRM) – e interfaces dedicadas ao comércio eletrônico (LAUDON; LAUDON, 2013) de forma a possibilitar a criação de um conhecimento estratégico, denominado por Zhang (2013) de dimensão inteligente dos sistemas de informação gerencial.

Entendendo a multiplicidade de facetas que envolve o fenômeno da inserção de sistemas de informação nas organizações, este trabalho elegeu o campo da psicodinâmica do trabalho para compreender as inserções de ERPs. A pesquisa pretende preencher a lacuna de estudos que articulem processos de inserções de ERP e psicodinâmica do trabalho. O estudo considerou especificamente as dimensões carga psíquica, prazer-sofrimento e estratégias de defesa no trabalho para compreender o discurso de um grupo de vinte e cinco trabalhadores de quatro empresas sobre suas vivências durante a implantação de sistemas ERP.

2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO: CARGA PSÍQUICA, PRAZER-SOFRIMENTO E ESTRATÉGIAS DE DEFESA

A psicodinâmica do trabalho é uma abordagem científica e se ocupa com o exame da relação entre o trabalhador e a organização de trabalho, privilegiando os processos de subjetivação construídos a partir da relação trabalhador-realidade de trabalho, e tornados manifestos “nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento” (MENDES, 2007, p. 30).

Mendes (2007) esclarece que, já na primeira fase dos seus estudos, Dejours faz uma importante delimitação de termos que ajudam a dar os contornos de emergência das dimensões teóricas da psicodinâmica do trabalho. Ele explicita os conceitos de organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho. A organização do trabalho é definida como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, todas as dimensões ligadas à hierarquia e relações de poder, comando e sistemas de responsabilidade. As condições de trabalho referem-se à ambiência física, química e biológica da organização de trabalho, além dos aspectos ligados à higiene e à segurança. Quanto às relações de trabalho, ele considera aquilo que guarda relação com os laços sociais construídos a partir do contexto da organização de trabalho, seja com chefias, colegas ou outros trabalhadores.

Esses conceitos são importantes para que se possa compreender o contexto objetivo com o qual o trabalhador tem que lidar em termos de demanda subjetiva, ten-

do por vezes sua carga psíquica aumentada por conta do trabalho. Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) argumentam que um contexto autoritário da organização do trabalho não oferta uma saída apropriada à energia pulsional do sujeito, aumentando sua carga psíquica, uma vez que esta

resulta da confrontação do desejo do trabalhador à injunção do empregador, contida na organização do trabalho. Em geral, a carga psíquica de trabalho aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 28).

Inversamente, se uma organização, em suas condições de trabalho e nas relações de trabalho que promove e hospeda, for favorável à diminuição da carga psíquica, ela é equilibrante. Assim, na compreensão de autores como Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o trabalho perigoso para o aparelho psíquico é aquele que se opõe à sua livre atividade.

Quanto ao prazer-sofrimento, este é tratado pela psicodinâmica do trabalho como um construto único, que surge a partir das tentativas dos trabalhadores em equacionar seu pensar, agir e sentir, no contexto de uma organização de trabalho, em condições específicas de trabalho e relações singulares de trabalho. Por essas vivências de prazer-sofrimento, o trabalhador procura se manter saudável numa dinâmica que busca o prazer e tenta evitar o sofrimento (FERREIRA; MENDES 2003).

Sabe-se, porém, que o sofrimento é inerente à situação de trabalho podendo emergir sempre que há um bloqueio na relação entre o trabalhador e a organização de

trabalho causado pelas dificuldades de negociação entre as forças ligadas ao desejo da produção e ao desejo do trabalhador (MENDES, 2007). Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), quando o trabalhador já esgotou todas as possibilidades de arranjo entre o trabalho e a organização, bloqueia-se a relação conflitual do aparelho psíquico à tarefa abrindo, portanto, o domínio do sofrimento. Esse sofrimento pode ser intensificado se a organização do trabalho não conceder liberdade ao trabalhador para reconfigurar o trabalho prescrito usando de sua inteligência prática, ou seja, se a organização não for suficientemente flexível a ponto de não absorver a criatividade, a variabilidade do *modus operandi* e a subjetividade desses trabalhadores (MENDES, 2007).

Estudos da psicodinâmica do trabalho apontam que existem três maneiras de se transformar o sofrimento patológico em prazer. A primeira seria através do reconhecimento. Quando o sofrimento de alguma maneira contribui com a organização do trabalho e ao mesmo tempo torna esse trabalhador diferente do que ele era antes, surge então a dimensão do reconhecimento (DEJOURS, 1999, 2004).

A psicodinâmica do trabalho admite dois tipos de reconhecimento: o reconhecimento proveniente da chefia e, ocasionalmente dos clientes, que são baseados no julgamento de utilidade; e o reconhecimento de estética, que advém dos colegas. Assim, quando o trabalhador tem o seu trabalho reconhecido pela qualidade e por seus esforços, suas angústias, medos, dúvidas, decepções e desânimos adquirem sentido para ele (DEJOURS, 1999, 2004). Para Rosas e Moraes (2011), uma organização do

trabalho saudável promove o reconhecimento, permitindo negociações entre o sujeito e o real do trabalho, certo alinhamento entre os objetivos da organização e as necessidades dos sujeitos, favorecendo a existência de relações sócio-profissionais democráticas e justas que conduzem os indivíduos ao prazer.

Outra maneira de transformar o sofrimento em prazer é através das estratégias defensivas, que são elaboradas por intermédio de vivências individuais, mas que refletem no coletivo. Dejours (2004) afirma que estas estratégias de defesa são relevantes perante o sofrimento no trabalho, no entanto, a normalidade adquirida por meio das estratégias defensivas, presume um estado de equilíbrio, em que os trabalhadores permanecem saudáveis.

Nessa dinâmica de prazer-sofrimento do trabalho, as estratégias de defesa surgem como um mecanismo psíquico de equilíbrio. Elas são individuais, mas predominantemente coletivas, pois são utilizadas pelos grupos com intuito de combater o sofrimento causado pela pressão exercida pela organização do trabalho e que, ao minimizarem as percepções dos sofrimentos, resguardam o psiquismo, auxiliando na facilidade de adaptação às pressões de trabalho patogênicas (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Lancman e Uchida (2003) afirmam que os mecanismos de defesas individuais e coletivos emergem para fazer frente ao sofrimento e aos constrangimentos que os trabalhadores são submetidos em seus respectivos trabalhos tendo se tornado descobertas importantes da teoria dejouriana. O que de fato as organizações de trabalho exploram não é o sofrimento do trabalhador e sim a criação

dos mecanismos de defesas utilizados contra esse sofrimento gerado pela organização (DEJOURS, 1992).

Dentre os tipos de estratégias de defesa, Mendes, Borges e Ferreira (2002) afirmam que as estratégias de racionalização emergem como forma de evitar a angústia, o medo e a insegurança, em busca de justificativas aceitas para situações dolorosas e desagradáveis em prol da aceleração do ritmo e da produtividade do trabalho. Para Mendes e Abrahão (1996), nas defesas de negação, tanto o sofrimento como as injustiças são tomados pelos trabalhadores como naturais, e expressas por atitudes de desconfiança, individualismo, isolamento e banalização das situações desagradáveis do trabalho. A postura defensiva do individualismo figura como uma postura última, mesmo que não definitiva, apresentada pelos trabalhadores em seu processo de defesa face às pressões patogênicas exercidas pelo trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

É importante que as estratégias defensivas existam, pois mantêm o equilíbrio psíquico e favorecem a adaptação dos trabalhadores expostos a possíveis situações penosas que possam causar riscos à sua saúde. Todavia, essas estratégias podem mascarar o sofrimento psíquico do trabalhador: “na circunstância de o sofrimento não ser ressignificado e transformado em prazer, resta ao trabalhador, para manter sua integridade sociopsíquica, o uso de estratégias de defesa” (MENDES, 2007, p. 53).

Por fim, a última forma de se transformar o sofrimento em prazer se dá através da criação de um espaço de discussão coletiva. A expressão coletiva do sofrimento é a

principal característica desse espaço, que é constituído essencialmente por trabalhadores. Esse espaço permite uma interpretação dos instrumentos que os auxiliam a receber ou transmitir informação, permitindo a autoexpressão, a legitimidade e a imparcialidade entre aquele que fala e aquele que escuta (DEJOURS, 2004).

3 METODOLOGIA

A pesquisa qualitativa lida com as interpretações das realidades sociais (BAUER; GASKELL, 2004). Para Mina-yo (2013, p. 21), “ela trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes.” Em virtude do objetivo deste estudo, que é compreender um determinado fenômeno social a partir das experiências e perspectivas dos indivíduos envolvidos nele, esta pesquisa foi elaborada e integralmente desenvolvida sob a perspectiva qualitativa.

A técnica de coleta de dados utilizada foi a entrevista narrativa, que, segundo Bauer e Gaskell (2004), tem como objetivo estimular o entrevistado a narrar suas vivências a partir de suas perspectivas. Partiu-se de um roteiro inicial que serviu como estímulo para evocação das narrativas sobre os eventos vividos. Ao responderem aos questionamentos iniciais, os entrevistados deram origem aos cursos narrativos, dos quais foram retirados os dados de interesse da pesquisa. Segundo Bauer e Gaskell (2004), o narrador tende a fornecer maior riqueza de detalhes ao seu interlocutor, quando ele desconhece o enredo do acontecimento descrito.

O estudo foi realizado em quatro empresas de segmentos diferentes, aqui nomeadas ficticiamente como Delta, Gamma, Ômega e Sigma. Delta, fundada em 1976, tem sua sede em Lima no Peru. É considerada uma das marcas mais importantes do segmento de calçados e acessórios para mulheres. Delta implantou o ERP no ano de 2008. Gamma atua no mercado metal-mecânico há 35 anos, sua sede administrativa está localizada numa capital do Nordeste brasileiro e seu polo industrial em um município próximo. Gamma implantou o ERP há 3 anos. Ômega é uma empresa alimentícia brasileira do ramo de café, fundada em 1959. Após associar-se com um poderoso grupo internacional, integra hoje um complexo empresarial com filiais espalhadas no território nacional, com diversas marcas sob seu controle. O ERP foi implantado em Ômega em 2003. Sigma atua no segmento de telecomunicações e tem 45 anos de atuação, sua sede está localizada numa capital do Nordeste brasileiro. Sigma fez a implantação do ERP há 12 anos. Os vinte e cinco sujeitos entrevistados constituíam casos típicos de informantes, com experiências significativas com o fenômeno em estudo: o trabalho nas empresas antes, durante e depois da implantação do ERP (Quadro 1).

Para análise das falas, empregou-se a técnica da análise temática de conteúdo que “consiste em descobrir os núcleos de sentido que compõem uma comunicação cuja presença ou frequência signifiquem alguma coisa para o objetivo analítico visado” (MINAYO, 2004, p. 209). A técnica foi utilizada em dois movimentos, um exploratório e outro descritivo. O primeiro consistiu na identificação de temas emergentes nas narrativas. O segundo movimento

foi o de localizar nas narrativas os temas definidos previamente a partir da teoria norteadora do estudo, as dimensões da psicodinâmica do trabalho: carga psíquica do trabalho, prazer-sofrimento e estratégias de defesa.

Quadro 1 - Caracterização dos Sujeitos de Pesquisa

Empresa	Nome	Idade	Escolaridade	Cargo/Função	Tempo Empresa
Delta	Augusto	60	Superior	Gerente Geral	30 Anos
	Ana	46	Técnico	Executiva de Vendas	14 Anos
	Auci	35	Superior	Gestor TI	5 Anos
	Alex	31	Superior	Assistente Administrativo	3 Anos
	Rebeca	41	Superior	Gerente de Loja	2 Anos
Gamma	José	30	Superior	Assistente de TI	6 Anos
	Rita	34	Pós-Graduação	Gestora de RH	4 anos
	Nara	27	Médio	Assistente de vendas	5 anos
Ômega	Felipe	25	Médio	Auxiliar Adm. de produção	6 anos
	João	40	Superior	Auditor	9 anos
	Elisabete	42	Superior	Assistente de Tesouraria	10 anos
	Olivia	27	Superior	Analista Contábil	6 anos
	Rafaela	30	Superior	Analista de Crédito	7 anos
	Vitor	35	Médio	Coordenador de informática	8 anos
	Zeca	41	Médio	Assistente Administrativo	13 anos
	Lucas	28	Médio	Sup. de matéria-prima	8 anos
	Marcia	35	Médio	Auxiliar Administrativo	7 anos
	Susi	31	Médio	Auxiliar Administrativo	6 anos
	Letícia	40	Médio	Analista Financeiro	4 anos
	Leda	28	Médio	Auxiliar Administrativo	9 anos
	Alice	25	Superior	Analista Financeiro	5 anos
Mateus	32	Superior	Analista de Processos Comerciais	6 anos	
Sigma	Paulo	52	Superior	Contador	16 Anos
	Aurélio	48	Especialista	Gerente RH	24 Anos
	Maria	38	Superior	Consultora de Sistemas	4 Anos

Fonte: elaboração própria, 2015

4 RESULTADOS

Os dados são apresentados em dois eixos temáticos. No primeiro se analisa os temas exploratórios e no segundo as dimensões da psicodinâmica.

4.1 Eixo Temático I - Ganhos organizacionais e relações de trabalho

O processo de análise temática exploratória identificou os temas ganhos organizacionais e relações de trabalho

4.1.1 Ganhos organizacionais

Desde o ponto de vista organizacional e da gestão, nas quatro empresas pesquisadas, a implantação do ERP é relacionada às dimensões frequentemente apontadas pela literatura, como integração, controle e eficiência.

Nara avalia positivamente a inserção do ERP em Gamma, ancorada nos argumentos que ela gerou integração e harmonia entre os setores da empresa, reduziu o retrabalho, promoveu agilidade operacional e logística. Por consequência, melhorou o relacionamento da firma com seus clientes e ampliou a capacidade de atender às demandas.

A gente notou que a empresa ficou mais integrada, mais harmônica se é esse o termo certo, tudo ficou mais prático pra gente que trabalhava duas vezes, a gente faz só lançar as vendas que caem diretamente pro pessoal de finanças que simplifica esse processo de relacionamento entre a empresa compradora e a galeirinha das finanças, a gente atende mais

clientes do que com o sistema antigo, o pessoal muitas vezes chega a bater a meta de dois meses em um mês, reduziu bastante essa parte burocrática de informação, sem contar que o ganho de tempo tem sido maior tanto para os funcionários como para as empresas, uma vez que reduziu bastante o tempo de entrega devido à agilidade da informação com a logística. (Nara).

Um ganho organizacional importante mencionado por Maria foi a questão do controle que Sigma passou a ter em relação a suas informações. Para ela, as informações são controladas e integradas, independentemente do nível hierárquico.

Um dos maiores benefícios é o controle da informação, seja em que nível hierárquico seja, mas você tem o controle da informação e tem a integração da informação. (Maria).

Em geral, os donos das empresas são convencidos a implantarem um ERP em função do possível aumento de produtividade e lucratividade. Esse discurso é expresso na fala de Auci quando afirma ter aumentado o faturamento de Delta em 30% a partir da implantação do ERP. Para ele, o ERP solucionou problemas próprios de faturamento, de vendas e problemas administrativos, sendo, portanto, um ganho organizacional importante.

O faturamento aumentou 30%, à medida que implementamos o sistema em cada loja e no geral na empresa, solucionaram problemas próprios de faturamento, de

vendas, a nível administrativo, bem, logo os donos começaram a crer que esta taxa, aproximadamente, era a margem que se perdia pela falta de um sistema de gestão apropriado. (Auci).

Vitor cita, em seu discurso, que os principais ganhos organizacionais que Ômega obteve com a chegada do ERP foram a agilidade de informações e a eficiência. Para o entrevistado, a chegada do ERP trouxe rapidez no fluxo de informações e minimizou o problema de informação errada, tornando-a, dessa forma, mais eficiente.

Acho que principalmente isso aí, agilidade de informações que a gente começou a ter. Agilidade e a eficiência, né? (Vitor).

4.1.2 Relações de trabalho

O tema relações de trabalho surgiu associado à recorrência de núcleos de sentido que expressavam vínculos entre os funcionários tanto nos mesmos níveis hierárquicos quanto nas relações entre chefia e subordinados. Os discursos sugerem que noções de companheirismo foram facilitadoras do processo de adaptação ao novo sistema.

A questão das pessoas que fazem parte são pessoas realmente muito interessadas... que buscam realmente a melhoria. Você vem com uma informação... Digamos: - oh, isto aqui tá assim e eu queria ver se tinha como ele sair assim de ponta-cabeça. E as pessoas na hora não

sabem, deixam lá a informação e como é que você quer assim... assim... e eles vão em busca lá com o pessoal do sistema anterior, pesquisa e pode durar 10 dias, 15 dias, mas sempre tem um retorno pra você. Então, no caso assim, eles nunca se negam a fazer uma mudança, desde que não seja financeira pra você (risos), questão de melhoria. (Susi).

As falas dão indícios de que o comportamento dos ocupantes dos cargos de chefia diante das mudanças geradas pela implantação do novo sistema também exercem influência para a adaptação e bem-estar, ou para incômodos e desajustes dos funcionários com relação aos impactos causados pelas modificações nas formas de trabalho.

As narrativas de Marcia e Letícia, funcionárias de Ômega, demonstram disparidade entre as condutas de seus gestores imediatos nas vivências com o mesmo processo de implantação. Marcia foi influenciada positivamente pelas mudanças, pois seu gestor tinha um perfil que inspirava confiança e determinação para seguir em frente, o que despertava nos subordinados a vontade de superar as dificuldades da implantação. Letícia, por sua vez, sofria uma influência contrária, ao perceber um comportamento de descaso por parte da chefia, sentindo-se deixada à deriva quanto ao apoio que necessitava para uso do novo sistema.

Porque assim, a gente... A gente sempre comenta que existia muita dificuldade. Só que a nossa equipe... eu não sei se era por conta da chefia, porque ela, assim, era uma pessoa bastante forte... e deter-

minada... né? -Vamos pra frente... Eu nunca pensei em desistir, não... sempre foi... ir em frente. (Marcia).

Conversei com uma pessoa, um coordenador, que era um coordenador daqui. Porque a gente não tinha apoio dos coordenadores de venda, não tinha. Acho que eles queriam vender e queriam que saísse a nota e não queria saber... Não estão nem aí. (Leticia).

O discurso de Mateus evidencia entusiasmo com a chegada do ERP em Ômega, apontando novas perspectivas de trabalho atreladas ao reconhecimento de suas capacidades e desempenho profissional. Foram as relações de trabalho prévias, com os laços construídos com Luciana, sua chefe à época, que lhe possibilitaram uma oportunidade de trabalho destacada durante a implantação. Vitor ressalta que contatos e conhecimentos prévios o favoreceram e o tornaram apto a atender a esta nova demanda de trabalho.

A Luciana que era minha chefe na época, que foi a quem entrou no lugar do Omar, ela assim contava com uma pessoa que se identificasse com esse processo, e ela viu isso em mim. Então ela, digamos assim, ela investiu em mim, pra ser a pessoa da contabilidade que ia participar do projeto de implementação do ERP. Pronto, aí eu vi uma nova possibilidade, uma nova perspectiva de trabalho. (Mateus).

Ela [uma das diretoras da empresa] me conhecia e tava tendo necessidade de uma pessoa de, da área de informática aqui...de um perfil melhor, que já conhecesse, que estavam querendo melhorar essa área de informática aqui, que era deixava a desejar e como ela me conhecia, né, profissionalmente. (Vitor).

Diante da nova perspectiva de trabalho, Vitor credita o sucesso do ERP ao comprometimento e participação de todos os envolvidos nos processos de implantação e tomada de decisão, durante a adequação do sistema à realidade organizacional. A experiência de já ter vivenciado tal processo em outro momento, facilitou o direcionamento e o entrosamento com os demais, conseguindo minimizar o desafio de reestruturar a empresa.

A gente, durante esses seis meses de projeto teve muita interação de todos os usuários. A gente até assim credita o sucesso do projeto a essa interação que todo mundo teve. Todo mundo gostava de participar, de tá dando, assim, dando opinião e tal, que a gente sabe que em alguns projetos envolve três ou quatro pessoas pra definir tudo e quando vai funcionar o usuário: “não, mas não é assim não. Aí não funciona, né? [...] Eu já tinha participado, Samara também. [...] Então, a gente sabia que tinha que envolver muita gente. Se não envolvesse, não ia ter sucesso. Então, a gente envolveu o máximo de gente possível. (Vitor).

4.2 Eixo Temático II – Da psicodinâmica do trabalho

Além das dimensões exploratórias, as falas foram analisadas a partir das dimensões da psicodinâmica. Percebeu-se, que, apesar dos ganhos organizacionais advindos do uso dos ERPs, e das relações de trabalho predominantemente positivas e amistosas, os períodos de preparação e de implantação foram marcados por tensões das mais diversas, como será analisado a seguir.

4.2.1 Carga psíquica do trabalho

De maneira relacionada às situações que remetem à carga e ao desgaste físico, inúmeros relatos delineiam cenários de relevante carga psíquica associada à implantação dos ERPs nas empresas pesquisadas, relatos ligados aos elementos afetivos e relacionais do trabalho, tal como propõem Dejours, Abdouchele e Jayet (1994). Os sujeitos são recorrentes em expressões metafóricas expressivas, como “impacto psicológico”, “sugador de mente”, “não teve como escapar”, que remetem ao aumento da carga psíquica do trabalho com o ERP.

José alterna entre as dimensões do corpo e uma outra, que ele nomeia como “psicológico”, dizendo que os efeitos sobre esta última não podem ser medidos, ao mesmo tempo que informa o prolongamento do atendimento terapêutico, por profissional habilitado, para funcionários que tiveram dificuldade de ajustamento ou de enfrentamento para lidar com a carga psíquica aumentada pela introdução do ERP. Rita, por sua vez, metaforiza o ERP como uma espécie de “sugador de mente”, que também traz consequência ao nível psicológico do usuário e associa o trabalho com o sistema a um ritmo intenso gerador de cansaço.

O impacto no psicológico dos funcionários foi imensurável, muitos chegaram a passar mal se queixando de dores de cabeça, coluna, o treinamento para esses foi intenso, foram seis meses intensos e estressantes, e ainda hoje temos funcionários que fazem acompanhamento com a psicóloga da empresa. (José).

É um sistema muito ousado, gerou impacto muito forte no tempo e no psicológico das pessoas. [...] Quanto ao trabalho, ele tornou-se mais burocrático, puxado, cansativo, “sugador de mente”, demandando um tempo maior de tempo tanto de funcionário, quanto da gerência em relação ao controle. (Rita).

Este aspecto do trabalho ter se tornado mais intenso também emergiu com expressividade em Ômega, pelo uso repetido de unidades de sentido Sigma como ritmo, bem puxado, bem corrido, bem como em Sigma, com metáforas como “batalha” e “luta”; expressões que, no seu conjunto, tendem a corroborar a compreensão de que se estava falando de contextos de trabalho de permanente carga psíquica elevada, carga sobre a qual Dejours (1992) alerta ser inerente ao trabalho psiquicamente perigoso, embora nem sempre se atente para suas repercussões quanto se faz nos estudos que relacionam corpo e condições de trabalho. Alice fala de Ômega como um local de trabalho cujo cotidiano se dá sempre de maneira apressada, mesmo depois de toda padronização e sistematização de procedimentos promovida pelo ERP. Já Aurélio e Marcia se reportam ao período de implantação dos sistemas em Sigma e Ômega,

evocando a carga psíquica atrelada ao ritmo e à intensidade pela relação que fazem com batalhas, lutas, período louco e cansativo.

O meu dia ele é bem ...ele é bem corrido. Não tem um momento *light*. (Alice)
Foi muito trabalho que nós tivemos que cadastrar tudo manualmente, dar entrada em todo o RH no sistema, toda a parte financeira, então foi uma batalha no trabalho, foi muita luta. (Aurélio).

Foi louco, foi louco, porque a gente tinha que praticamente trabalhar, é, é... dois sistemas, a gente tinha que encerrar todas as informações contidas num... e... e passar pro outro. Então, a gente... foi um período muito puxado, muito, assim cansativo (Marcia).

Um aspecto bastante relevante da carga psíquica associada ao trabalho que é apontada pela literatura de-jouriana é o relacionado aos aspectos da organização autoritária do trabalho, o qual emergiu nas narrativas dos trabalhadores dessas empresas. Como a literatura afirma, a carga psíquica do trabalho é inversa à autonomia vivenciada pelos trabalhadores na organização de trabalho, sendo exatamente isso o percebido em relação aos ERPs. A narrativa dos sujeitos em geral é de um contexto de pouca ou nenhuma possibilidade de exercício de liberdade quanto à maneira de planejar, organizar e executar o seu trabalho após a implantação do ERP, sendo-lhes subtraída a possibilidade de um trabalho criativo e autônomo. Além disso, os entrevistados tendem a associar o seu uso a uma

situação de vigilância coletiva. Alice insiste nas precisões das vírgulas em seus lugares e recorre, ao longo da sua entrevista, na temática do risco associado ao erro no uso do sistema. Mateus, como representante da direção durante a implantação, era categórico quanto ao nível máximo de exigência que fora estabelecido junto aos usuários finais, criando assim uma ambiência tensa no conjunto de trabalhadores de Ômega.

O ERP, se você mudar uma vírgula de lugar, você tem quem mudou, a hora que mudou, então, assim, não tem como você, digamos assim, esconder. Ele é muito claro, ele é muito objetivo, ele é muito transparente. [...] É um sistema que ele é muito fechado, ele é muito complexo, ele, assim, cada vírgula, cada ponto, tem o seu diferencial. (Alice)

O comitê, o comitê que definia as responsabilidades e os prazos pra entregar aquelas tarefas e eles tinham que ser entregues na risca. (Mateus)

Finalmente, a dimensão carga psíquica do trabalho foi identificada de maneira associada às temáticas risco, desafios, lidar com o inesperado, trabalhar com carga aumentada de atenção, narrados em situações de se estar disposto a correr risco permanente, de encarar o desafio que a implantação e uso do ERP envolviam, além de suportar o estresse oriundo da necessidade de estar sempre em estado de máxima atenção, sempre vivendo em uma situação-limite.

A tendência de quem trabalha na Ômega é que acompanhe o ritmo que você que você é ... esteja disposta. Aí, assim, que você não tenha medo de desafios... Eu acho que o.. o maior desafio assim do ser humano é, é o inesperado, todo mundo tem medo do amanhã, de uma coisa que você não sabe fazer ainda, mas você. Aqui eu aprendi assim, que você sempre tem que correr risco [...] o meu maior risco que eu corri aqui na Ômega foi... a implantação do ERP. (Alice).

Mudanças na forma de trabalho dos funcionários quanto ao manuseio de informações, o estresse no comportamento foi nítido de todos os funcionários. Os funcionários trabalham com atenção e atenção quadruplicada, pois um simples erro na alimentação será prejudicado todo o fluxo de dados da empresa. (José).

4.2.2 Prazer-sofrimento

A dimensão prazer-sofrimento foi tratada como um construto único uma vez que se origina das tentativas dos trabalhadores de se manterem saudáveis pela minimização do sofrimento no mesmo esforço de obtenção do prazer (FERREIRA, MENDES 2003); embora por vezes se evidencie, nas narrativas, momentos de prevalência de um ou outro polo dessa tensão dialética. Essa vivência de prazer-sofrimento é manifestada na fala de Rafaela quando expressa satisfação com o exercício de suas atividades, mesmo em um cenário de escassez de tempo livre e de aparente troca entre local de trabalho e local de moradia, durante o período de implantação, quando o trabalho in-

vadia as horas de descanso. Para Rafaela, durante a implantação do ERP em Ômega, ela residiu no trabalho e passeou em casa. No entanto, a experiência vivida e os resultados obtidos transformaram essa relação de sacrifício em uma relação prazerosa com o trabalho.

Mas, assim, foi muito bom... Apesar da gente morar, eu praticamente morava aqui. [...] A partir do dia 1º de junho, até julho, eu devo ter ido em casa só passear [...] Mas, assim, muito gratificante, assim, hoje a experiência que a gente tem. (Rafaela).

A vivência de experiências dolorosas, como caos, insegurança, desespero e pavor, gerados durante o processo de implantação apontam uma configuração de sofrimento a partir do bloqueio entre a relação homem-organização, proveniente de um esforço máximo das faculdades intelectuais, psicoafetivas de aprendizagem e de adaptação ao novo, como descrito por Dejours (1992). João, por exemplo, faz uso da metáfora da dor, quando afirma que a implantação do ERP em Ômega foi um processo doloroso ocorrido em um contexto em que era difícil administrar o sistema atual sem se desvincular do anterior, e ainda sem o auxílio de uma consultoria externa. Elisabete também menciona um sofrimento ocasionado pela condição de ter que implantar o ERP ao mesmo tempo em que a empresa funcionava com todas as suas atividades normais. Para Elisabete, o pânico e o pavor caracterizaram a utilização máxima de suas capacidades de aprendizagem e adaptação ao novo, onde a ignorância opera como possível agenciador de angústia (DEJOURS, 1992), a tal ponto que afirma ter quase enlouquecido.

Eu observei que foi um processo doloroso, [...] porque nós não podíamos parar. Nós tínhamos que trocar a roda do carro com o carro rodando. Nós não tivemos uma equipe de fora para fazer isso. Fomos nós próprios. (João).

Olha, eu quase enlouqueço. Porque primeiro eu me sentia assim: ah, é um negócio novo que eu ainda nem aprendi. Então, tenho que fazer isso, fazer as outras coisas, mas era mais pânico... da coisa, da mudança que você se apavora. (Elisabete).

José relata alguns sintomas de problemas físicos, como cefaleia, que se evidenciaram em Gamma durante o processo de implantação e os associa a reações de *desespero* das pessoas que se achavam envolvidas com a tensão do momento: “A reação das pessoas era de desespero literalmente, a correria de funcionários para ambulatório atrás de remédio pra dor de cabeça era grande”. Uma inferência possível é que tal situação de desespero, que já se refletia em patologias físicas, pode vir a se tornar um sofrimento patogênico, caso eles não consigam se adaptar ao uso do ERP prescrito pela organização do trabalho (DEJOURS, 1992).

O sofrimento também parece emergir associado ao *medo*. Zeca, Alice e Mateus, ao relembrares o momento em que Ômega comunicou a aquisição do ERP, evocam o medo ligado ao desconhecido ou à ignorância em relação ao novo, à adaptação às novas rotinas do sistema, corroborando Dejours (1992) quando afirma que a ignorância consciente sobre o processo tanto facilita o aparecimento quanto aumenta o medo. Elisabete menciona boas recordações

do seu trabalho antes da implantação do ERP, alegando medo e insegurança diante do discurso dos colegas, também ignorantes do processo, que indicava uma redução do quadro funcional em virtude da “autonomia do ERP”.

No começo, travava muito, o pessoal tinha medo, uma ferramenta nova, né, na empresa. (Zeca).

Eu senti um pouco de medo, eu tive um pouco de medo porque assim, é... eu tava pensando assim, primeiro emprego, muita responsabilidade né? [...] naquele momento da, da... da mudança, da implantação, do que eu tinha que fazer, me deu um pouco de medo. (Alice).

Problema de contabilização, problema da nota que não saía, problema do contas a receber que não era gerado, usuário que não sabia fazer determinado lançamento, é enfim, o medo que a pessoa tinha de fazer determinada transação, então, isso tudo foi o dia primeiro, nada funcionou. (Mateus).

Mas é assim, deu muito medo porque o pessoal dizia que o ERP iria eliminar funcionários, que na área que tinha três ia ficar um, que na área que tinha cinco ia ficar dois, que o ERP fazia tudo sozinho. (Elisabete).

Percebeu-se a emergência de um sofrimento atrelado à falta de domínio, por parte do trabalhador, da organização do seu trabalho (DEJOURS, ABDOUCHELI, JAYET, 1994). José que trabalha em Gamma e Aurélio em Sigma,

mencionam o *estresse e muita dificuldade* como uma resposta dos funcionários às mudanças provocadas em suas tarefas, fazendo com que estes perdessem o domínio dos seus novos fazeres.

Mudanças na forma de trabalho dos funcionários quanto ao manuseio de informações, o estresse no comportamento foi nítido de todos os funcionários. (José).

Mas no início foi difícil a mudança. Várias desistências, pessoas que não adaptaram, tivemos que fazer mudança de pessoal, treinamento de pessoal, então houve muito, muita dificuldade (Aurélio).

A vivência de prazer no trabalho é situada por Dejours (1996) dentro de uma perspectiva de compartilhamento de experiências gratificantes advindas da satisfação dos desejos e necessidades do trabalhador, assim como do êxito na administração de conflitos e contradições oriundas do ambiente organizacional. José lembra que a experiência vivida no período de implantação do ERP em Gamma foi gratificante, mencionando em seu discurso o prazer e o grau de importância em fazer parte da equipe responsável pela implantação do sistema quando utiliza a metáfora de que me senti como a última Coca-cola no deserto.

Eu me senti muito realizado, participar de uma implantação de um sistema desse porte não é pra qualquer um, me senti como a última Coca-cola no deserto, a gente da TI era requisitada em todas as áreas da empresa, compreender todos os processos de um sistema complexo não é nada fácil. (José).

Para Rafaela, o prazer se dá não só com o aprendizado no âmbito profissional, mas também no que se refere à superação pessoal. Para ela, compartilhar com seus subordinados o aprendizado, além de promover satisfação pessoal, permitiu aprofundamento nos processos do sistema e, conseqüentemente, a ampliação do seu horizonte de conhecimentos, uma vez que os questionamentos feitos pelos subordinados lhe exigiam novas pesquisas.

Foi muito bom, porque eu acho, que eu fui além de mim, acho que além do que eu esperava de mim. A parte de aprendizado, de conseguir assim, sei lá... eu poderia muito bem ter ido embora naquela época, mas eu vi que era o meu momento de eu aprender, de eu superar essa minha, esse meu limite, de, de aprender. Eu acho que foi muito bom a parte onde eu ensinei, aquela coisa de passar pra minha equipe, aquela, o que eu ensinei. (Rafaela).

O trabalhador que tem o seu trabalho reconhecido através de seus esforços supera suas angústias e dificuldades transformando esse sofrimento em prazer, ao perceber que seu trabalho contribuiu não só para a organização do trabalho, mas, essencialmente, para sua evolução pessoal. Esse reconhecimento gera sensação de tranquilidade e alívio sendo fundamental na construção da sua identidade (DEJOURS, 1996). Em seu discurso, Felipe declara que para conseguir êxito no trabalho se faz necessário romper as barreiras, superar limites e, de forma gradativa, subir degraus até chegar ao topo da carreira profissional. Dessa forma, o entrevistado percebe o seu trabalho *reconhecido por todo mundo* através de seus esforços e superações das

dificuldades, ou seja, o seu sofrimento fez sentido e ter esse reconhecimento lhe basta, ainda que um dia não faça mais parte do quadro funcional.

Obstáculo para mim é o seguinte: é mais um degrau para alcançar uma vitória. É eu percorrer toda aquela dificuldade que eu tive ou posso ter daqui para frente, certo? E vamos supor, citar um exemplo, se chegar lá na frente eu tiver de sair da empresa, [...]reconhecido por todo mundo, isso para mim eu acho que é tudo. (Felipe).

Quando questionado sobre qual conselho daria a um amigo que estivesse passando por um processo semelhante à implantação de ERP, Alex recomenda que mantenha a motivação procurando se sentir identificado com o valor de trabalhar. Para o entrevistado, a experiência foi enriquecedora permitindo a criação de sua identidade com o trabalho, assim como propõe Dejours (1996) quando argumenta que o prazer no trabalho possibilita ao indivíduo a criação da identidade social e pessoal.

Eu lhe direi, bem, que se envolva bastante com o seu pessoal, que lhes motive bastante para que possam se sentir identificado com o valor de trabalhar com esse tipo de oportunidade, que no final enriquecem a um pessoalmente. (Alex).

4.2.3 Estratégias defensivas

A análise das narrativas mostra que as estratégias de defesa minimizam as percepções dos sofrimentos, prote-

gem o psiquismo e auxiliam na facilidade de adaptação dos trabalhadores às pressões de trabalhos que podem vir a ser patogênicos, conforme descrito por Dejours, Abdoucheli e Javert (1994) e Mendes (2007). Foram identificadas as estratégias de racionalização, de negação, de hiperatividade, além da desistência como estratégia limite frente ao risco do sofrimento e do adoecimento.

Há situações como a de Auci que parece tipificar a defesa de racionalização, isto é, “o processo pelo qual o sujeito procura apresentar uma explicação coerente do ponto de vista lógico, ou aceitável do ponto de vista moral, para uma atitude, uma ideia, um sentimento cujos motivos verdadeiros não percebe” (LAPLANCHE; PONTALIS, 1992, p. 423). Uma inferência possível quanto ao exemplo de Auci é o fato de que, ao não ter seu conhecimento técnico de especialista reconhecido, ele tentou se proteger de eventuais sofrimentos futuros, de ser talvez responsabilizado por uma incompetência que não era sua, através da assinatura de um documento. Mendes, Borges e Ferreira (2002) afirmam que a estratégia de racionalização objetiva justamente a minimização da angústia, do medo, da insegurança diante de situações desagradáveis. No caso do Auci, a proposta de formalização de um documento talvez lhe tenha sido subjetivamente necessária para dar conta da situação desagradável, e talvez angustiante, de não ter seu saber reconhecido, possivelmente gerador de sofrimento.

Quando ingressei na empresa Delta, empregávamos um sistema de vendas para cada loja, mas esse sistema tinha muitos problemas, muitas debilidades. Depois dos estudos de diagnóstico, ao conversar

com o gerente, se decidiu que teríamos que comprar o sistema ERP, o qual requereria bom investimento de dinheiro. Eu como recém começara a trabalhar nessa empresa, o gerente geral talvez não teve a confiança suficiente para investir tanto dinheiro e optou pelo sistema mais econômico. Mas eu lhe comentei que este sistema lhe traria problemas, porque em 6 meses teríamos que comprar o sistema ERP, mas ainda assim, ele decidiu comprar um sistema mais econômico. O sistema que ele adquiria, nesse momento, não duraria muito tempo e para eu não ser responsabilizado, fiz um documento onde deixava claro minha posição e o fiz assinar esse documento. (Auci).

Mendes e Abrahão (1996) afirmam que as injustiças e o sofrimento são tomados como naturais e são apresentados pelos trabalhadores por atos de desconfiança, individualismo, isolamento e banalização das situações desagradáveis geradas no convívio do trabalho, principiando, assim, um contexto para as defesas de negação. Analisando a fala de Rafaela, de Ômega, percebe-se que ela narra uma típica situação limite, de possível banalização das situações estressantes que estava vivenciando, evidenciado através do choro, que é por ela minimizado ao afirmar que nem tinha por que chorar. Dessa maneira, Rafaela banaliza o desconforto gerador do choro, sem perceber o que de fato está acontecendo com ela.

Eu lembro assim, que, tinha época que eu, eu, a gente falava assim brincando e de repente eu tava chorando. Não era a vontade de chorar, acho que era o can-

saço, você fica cansado, aquela coisa que vem, vem, nem era vontade de chorar, nem tinha porque chorar, mas no mais foi muito bom, acho que a gente cresceu em amizade. (Rafaela).

Outra estratégia utilizada por Rafaela em Ômega foi a de aumentar sua carga laboral, ela afirma que praticamente morava na empresa e passeava em casa. A hiperatividade é uma estratégia defensiva onde o sujeito trabalhador compensa o sofrimento se sobrecarregando com mais trabalho. Mendes (2007) considera a hiperatividade uma estratégia defensiva característica dos tempos de flexibilização do trabalho.

Mas assim, foi muito bom. Apesar da gente morar, eu praticamente morava aqui... (Rafaela).

Um aspecto muito relevante da estratégia de defesa é o enfraquecimento da possibilidade das defesas coletivas, definidas por Dejours (1992) como fracionamento da coletividade operária, quando esclarece que o sofrimento proporcionado pela organização autoritária do trabalho requer respostas de defesas fortemente personalizadas, sem proporcionar espaços para defesas articuladas coletivamente. Em Ômega, o funcionário Felipe, quando questionado sobre o comportamento de outros colegas, reconhece que alguns deles não suportaram o novo ritmo de trabalho proposto a partir da implantação do ERP. Para ele, o desenvolvimento da empresa exigiu dos funcionários uma postura de maior responsabilidade com suas tarefas, gerando pressão e cobrança. Estes se defenderam da dificuldade em acompanhar esse ritmo com a desistência, com a saída.

Porque, como a empresa está crescendo é lógico que a sua responsabilidade aumenta, a responsabilidade, a chamada pressão, aquela cobrança, e com isso aumentado cada vez mais, algumas pessoas não aguentaram mais, desistiram e pediram para sair, não conseguiu acompanhar o crescimento da empresa. (Felipe).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Visando preencher uma lacuna de estudos que articulem implantações de sistemas de informação ao quadro teórico da psicodinâmica do trabalho, este estudo partiu do objetivo de compreender o discurso de trabalhadores sobre suas vivências durante a implantação de sistemas ERP, a partir de três categorias da psicodinâmica do trabalho.

Os dados permitem concluir que trabalhadores envolvidos em processos de implantação tecnológica, ao estilo sistemas ERP, tendem a se envolver em contextos de elevada carga psíquica com vivências amalgamadas de prazer-sofrimento. Os maiores riscos de sofrimento se relacionam ao medo e à ignorância frente ao desconhecido, que podem levar a situações angustiantes promotoras de sofrimento; ainda, a impossibilidade de autonomia e criatividade frente a processos excessivamente padronizados no uso dos sistemas tendem a desvelar a face autoritária das organizações flexíveis de trabalho, na contemporaneidade, pela verificação da impossibilidade de variabilidade no *modus operandi* associado ao uso dos sistemas. Por outro lado, emergem elaborações discursivas de prazer ligadas ao reconhecimento, alcance de desafios, superação de limites e aprendizagem do novo.

As estratégias de defesa predominantes foram as de racionalização, negação e hiperatividade. Os dados mostraram que, nessas empresas, há casos de situações-limite, em que as estratégias de defesa não foram postas em ação pelos sujeitos no sentido de permanência na situação de trabalho, emergindo em seu lugar o rompimento com a organização de trabalho. Em nenhuma das empresas se verificou a emergência de espaços de discussão coletiva como estratégia de defesa, e somente uma das empresas tem um processo institucionalizado de apoio terapêutico aos funcionários que passaram pelo processo de implantação e tiveram problemas de ajustamento.

Sugerem-se novos estudos que possam avançar na compreensão da relação entre trabalhador e tecnologia, pelas lentes da psicodinâmica do trabalho. Uma proposta interessante é a de uma escuta sobre as vivências de trabalhadores após a implantação de sistemas, para verificar como as dimensões estudadas durante a fase de implantação se apresentam num contexto pós-implantação, isto é, num cenário de adoção plena dos sistemas nas operações das organizações.

Notas:

¹É um pacote de soluções de *softwares* que busca integrar a maior gama de processos e funções da empresa com o objetivo de apresentar uma visão holística do negócio a partir de um único ponto de informação e de arquitetura tecnológica. (KLAUS; ROSEMAN; GABLE, 2000).

REFERÊNCIAS

ALBERTIN, A. L.; ALBERTIN, R. M. de M. **Tecnologia de informação e desempenho empresarial**: as dimensões de seu uso e sua relação com os benefícios de negócio. São Paulo: Atlas, 2009.

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2004.

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

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (org.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1996. p. 150-173

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho, e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento**: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir, 2003.

KLAUS, H.; ROSEMANN, M.; GABLE, G. G. What is ERP?. **Information systems frontiers**, [s. l.], v. 2, n. 2, p. 141-162, 2000.

LANCMAN, S; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [s. l.], v. 6, p. 79-80, 2003

LAPLANCHE, J.; PONTALIS. **Vocabulário de psicanálise**. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

LAUDON, K. C.; LAUDON, J. P. **Management information systems**: managing the digital firm. 13. ed. Pearson: Prentice Hall, 2013.

MENDES, A. M. (org.) **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M., ABRAHÃO, J. I. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores: uma abordagem psicodinâmica. **Psicologia Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 26, p. 179-184, 1996

MENDES; A. M; BORGES; L. O; FERREIRA, M. C (org.). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Universidade de Brasília, 2002.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 8. ed. São Paulo: Hucitec, Rio de Janeiro: Abrasco, 2004.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social**: teoria, método criatividade. Petrópolis: Vozes, 2013.

MITRA, S.; SAMBAMURTHY, V.; WESTERMAN, G. Measuring it performance and communicating value. **MIS Quarterly Executive**, [s. l.], v. 10, n. 1, p. 47-59, 2011.

ROSAS, M. L. M.; MORAES, R. D. A importância do reconhecimento no contexto de trabalho. **Revista AMAzônica**, [s. l.], v. 7, n. 2, p. 210-224, jul./dez. 2011.

ZHANG, X. The evolution of management information systems: a literature review. **Journal of Integrated Design and Process Science**, [s. l.], v. 17, n. 2, p. 59-88, 2013.

EIXO TEMÁTICO 3:

**A PSICODINÂMICA DO TRABALHO
NO TRABALHO NAS CIDADES E EM
ORGANIZAÇÕES SOCIAIS**

O TRABALHO AUTÔNOMO DE FLANELINHAS NO ESPAÇO PÚBLICO DA CIDADE DE FORTALEZA À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Ana Cristina Batista dos Santos³¹, Diana Maria Goiana Alves³²,
Carlos Ítalo de Oliveira³³, Fabíola Faria Tostes de Oliveira³⁴,
Marianne Corrêa dos Santos³⁵, Andriele Pinto de Amorim³⁶

RESUMO

O espaço público representa um campo fértil para os estudos organizacionais, uma vez que consegue reunir características socioculturais e econômicas que revelam a forma como determinados grupos se relacionam com a cidade. Este estu-

31 Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN (2013). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2005). Docente e pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (UECE).

32 Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE. Especialista em Gestão Pública pela Unice. Graduada em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE. Pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (PPGA - UECE). Professora do curso de Gestão Hospitalar na Faculdade Rodolfo Teófilo.

33 Especialização em Andamento MBA em Finanças e Controladoria - UNINTA. (2016) Mestre em administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2018). Graduada em administração pela Universidade Estadual Vale do Acaraú - UVA (2015).

34 Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2018). Especialista em Marketing pelo IBMEC Business School MG (2013). Graduada em Administração de Empresas pela Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas Machado Sobrinho (2003). Professora da Faculdade Estácio de Sá de Belo Horizonte.

35 Mestre em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2018), Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas pelo Instituto Federal do Piauí - IFPI (2018), Especialista em Docência do Ensino Superior pela Faculdade Piauiense - FAP (2013), Bacharel em Administração de Empresas pela Faculdade Piauiense - FAP (2012) e Licenciada em Ciências Biológicas pela Universidade Federal do Piauí - UFPI (2013). Professora da Uninassau Parnaíba.

36 Mestre em Administração pelo Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Estadual do Ceará (PPGA - UECE). Especialista em Educação a Distância (ESAB). Bacharelado em Administração (UNICHRISTUS). Docente na Universidade Estadual do Ceará (UECE).

do objetivou compreender como se dá o trabalho autônomo de flanelinhas no contexto dos espaços públicos na cidade de Fortaleza-CE, pelas lentes da psicodinâmica do trabalho. Metodologicamente, foi realizada uma pesquisa qualitativa, com uso de entrevistas como técnica de coleta. Foram entrevistados cinco flanelinhas. Utilizou-se a técnica da análise dos núcleos de sentido para compreensão das falas. Dentre os resultados, três temas foram identificados: a) organização do trabalho; b) relações de trabalho; c) confiabilidade e reconhecimento. Conclui-se que, para o grupo pesquisado, é o próprio trabalho que, sendo bem-feito e realizado de maneira cooperativa, constitui-se como fator de minimização do sofrimento advindo da rejeição social e possibilidade de valorização pessoal e inserção na sociedade.

Palavras-chave: Trabalho autônomo. Espaço Público. Psicodinâmica do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O estudo das cidades e seus espaços vêm, progressivamente, ganhando visibilidade no campo das organizações e gestão, como exemplificam os trabalhos de Cunha (2007), Santos (2007), Carrieri, Maranhão e Murta (2009), Saraiva e Carrieri (2012) e Bretas e Saraiva (2013). Ascher (1998) compreende cidade como uma grande teia organizacional constituída por diversos delineamentos de unidades organizativas, plena de significados. Acrescenta-se que o uso do espaço público para o desempenho do trabalho é antigo, abrangendo espaços físicos como o da rua, o da praça ou o do comércio (CUNHA, 2007).

O processo de inovação tecnológica, de base microeletrônica, iniciado nas últimas décadas do século XX, no Brasil, desapropriou inúmeros trabalhadores urbanos que não apresentavam qualificação educacional e profissional. Concomitantemente, o campo teve o trabalho mecanizado, excluindo os trabalhos braçais. Com isso, o setor informal os absorveu possibilitando, através de um ofício, o sustento familiar (SACHS, 2003; SANTOS, 2007).

Dentre os tipos de trabalho informal, existem os que são realizados de forma precária, instável e sem reconhecimento da sociedade, por falta de regulamentação ou de demanda, como é o caso da figura estigmatizada do flanelinha. Apesar desse estigma, a formalização da profissão de guardador e lavador autônomo de veículos automotores (o flanelinha) se deu, no Brasil, através da Lei 6242/75 (BRASIL, 1975). Na cidade de Fortaleza, desde 2013, a Câmara dos Vereadores discute as atribuições e regulamentação da profissão.

A figura do flanelinha é mais frequente nos grandes centros metropolitanos, locais onde o estacionamento de veículos em ruas é usual, sendo mais fácil o ganho por meio deste trabalho. Contudo, o medo gerado pela insegurança nas grandes metrópoles, contribui para o descrédito quanto à institucionalização deste trabalho (MATIAS; FERNANDES, 2009).

As associações de guardadores de carros existentes no Brasil ainda são incipientes e, por hora, não possuem força para a negociação da regulamentação de suas atividades. De acordo com o presidente da Associação dos Guardadores e Lavadores Autônomos de Veículos Automotores de Fortaleza (AGLAVA), os flanelinhas têm pou-

co apoio do poder público e da sociedade, embora seja um trabalho que já transformou vidas (CAVALCANTE, 2013).

O objetivo do estudo foi compreender as características da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) autônomo de flanelinhas, no contexto do espaço público da cidade de Fortaleza. Após esta introdução, a segunda parte apresenta o referencial teórico. A metodologia compõe a terceira parte. Análise e discussão dos resultados integram a quarta e a quinta partes. As considerações finais constituem a sexta parte do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A PDT é uma corrente teórica que concebe o trabalho não apenas como uma atividade, mas também como uma forma de relação social (DEJOURS, 2004). Nesse sentido, estudar o trabalho informal requer considerar as particularidades dos tipos de tarefas a ele associadas, mas, principalmente, as formas de relação social que nele se desenvolvem. O trabalho informal é organizado de acordo com uma racionalidade particular em que o sujeito assume uma postura autônoma e independente, na qual prevalece a flexibilização das decisões e processos de trabalho e desenvolvimento de atividades que requerem iniciativa. Dessa maneira, o ambiente informal é identificado por incertezas e desafios diferenciados (MORRONE, 2001; MORRONE; MENDES, 2003).

Há pelo menos três dimensões contextuais consideradas estruturantes na PDT, na medida em que medeiam a relação entre a estrutura psíquica e o contexto de trabalho:

a) as condições de trabalho; b) a organização do trabalho; e c) as relações de trabalho. Em geral, essas dimensões constituem o cenário das vivências individuais dos trabalhadores, a partir do qual as dimensões de conteúdo da PDT se manifestam: prazer-sofrimento, mobilização subjetiva, estratégias defensivas, reconhecimento, dentre outras, as quais se desvelam como singulares, entendendo que cada pessoa é única em sua história, desejos e necessidades (DEJOURS, 1992, 1997, 2008, 2012a, 2012b; MENDES, 2007; SOUSA; SANTOS, 2017).

As condições de trabalho incluem o ambiente físico, químico e biológico, as condições de segurança e higiene no trabalho. A organização do trabalho inclui aspectos relacionados à divisão do trabalho, ao conteúdo da tarefa, ao sistema hierárquico e às questões de autoridade e responsabilidade. Trata-se de um termo que, em sentido amplo, refere-se à “ação de se estabelecer as bases para o esforço” coletivo no contexto de trabalho, sendo um dos principais conceitos da PDT (ANJOS, 2013, p. 269). As relações de trabalho dizem respeito aos laços humanos oriundos das situações de trabalho. Para Mendes (2007), essas relações englobam tanto as interações hierárquicas quanto as interações coletivas intra e intergrupos, assim como as interações externas com os clientes, parceiros e fornecedores.

As dimensões da PDT mantêm-se em estreita ligação no contexto laboral, especialmente dada a necessidade de cooperação no trabalho tendo em vista tanto os objetivos de eficácia e qualidade do trabalho, isto é, o alcançar resultados com um trabalho bem-feito, quanto os objetivos sociais, já que trabalhar é também viver junto. É nessa dinâmica que acordos normativos ou regras de trabalho (de

técnicas e de convivência) são firmados no contexto de um coletivo (DEJOURS, 2004).

Para Dejours (2012a), em geral, há no trabalho um descompasso entre o prescrito e o real que se constitui efetivamente como o trabalho vivo, aquele em que o trabalhador está comprometido com o “fazer dar certo”. É no trabalho vivo que se verificam a mobilização das inteligências, a inventividade e a criatividade do trabalhador. Para a PDT, há sempre um hiato entre o prescrito e o real, permitindo ao sujeito expressar sua criatividade e engenhosidade, desenvolvendo, assim, sua inteligência e autonomia (ARAÚJO *et al.*, 2013).

Dejours (2004) destaca a importância da psicodinâmica do reconhecimento para a saúde psíquica do trabalhador, uma vez que é em função do reconhecimento que as relações de cooperação podem ser mantidas e que há, também, o ganho do pertencimento a um coletivo, por parte daquele que se viu reconhecido. A dinâmica do reconhecimento assume papel de articulação entre o processo de constituição da identidade e o campo social. O trabalhador vivencia, no cotidiano laboral, um processo de reapropriação pelo qual repatria as conquistas do seu fazer em direção à realização do eu, à construção da identidade. Tais conquistas estão diretamente relacionadas com suas contribuições à organização do trabalho, especificamente com aquelas dirigidas à superação das contradições entre organização prescrita e real (MORRONE; MENDES, 2003).

Bendassolli (2012) ressalta que o processo de reconhecimento é caracterizado como uma compensação simbólica sobre o esforço desempenhado para o cumprimento

da tarefa. Por outro lado, a sua ausência, segundo a PDT, pode resultar em processos de sofrimento, adoecimento e despersonalização.

3 METODOLOGIA

Para a investigação dos aspectos relacionados à PDT em atividades de caráter autônomo, especificamente junto a flanelinhas atuantes em espaços públicos da cidade de Fortaleza (CE), realizou-se uma pesquisa qualitativa do tipo exploratória com utilização de entrevistas individuais que buscavam a fala dos sujeitos sobre seu mundo vivido, evocando suas vivências sobre o mundo do trabalho (MENDES, 2007; MINAYO, 1994).

Seguindo a orientação de Minayo (1994) sobre os cuidados a serem tomados na escolha dos participantes de uma pesquisa, definiu-se como determinante para sua elegibilidade que os sujeitos trabalhassem como flanelinhas há um tempo igual ou superior a cinco anos, preferencialmente no mesmo espaço público. Além deste critério, alinhando-se às premissas da “amostragem” qualitativa de casos múltiplos com diversificação interna (PIRES, 2008), buscou-se também ouvir flanelinhas inseridos em um contexto de cooperação com uma instituição privada de ensino superior de Fortaleza, que firmou parceria com estes trabalhadores para auxiliar em seu programa de segurança no entorno de seu *campus*.

Para coleta de dados, foram realizadas entrevistas que buscaram conhecer as percepções dos entrevistados

sobre seu trabalho. Entrevistas individuais foram conduzidas no período de março a junho de 2016, com o auxílio de gravador, nos locais e horários de trabalho dos entrevistados. Quatro pesquisadores entrevistaram cinco sujeitos: Fernando, 35 anos; Elder, 54 anos; Alberto, 48 anos; Manoel, 61 anos; Francisco, 38 anos (nomes fictícios).

Utilizou-se a técnica da análise dos núcleos de sentido (ANS) para compreensão das narrativas. Para Mendes (2007, p. 72), “a ANS consiste no desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso”. Essa técnica de análise qualitativa tem a finalidade de agrupar o conteúdo latente e manifesto do texto, fundamentado em temas constitutivos de um núcleo de sentido, em definições que deem maior suporte às interpretações nas pesquisas de PDT.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Dentre os cinco entrevistados, três estão vinculados a programas que visam ordenar o trabalho desses profissionais em atuação em determinados pontos do perímetro urbano da capital cearense. Sobre tais programas, a Universidade Alfa realiza cadastro prévio dos flanelinhas que desejam atuar no entorno de seu *campus*, firmando um modelo de parceria entre os profissionais e a instituição; as iniciativas de caráter público, como a AGLAVA e a do Mercado dos Peixes, vinculado ao Batalhão de Policiamento Turístico (BPTUR), procuram dar suporte às atividades destes profissionais autônomos.

De maneira geral, os entrevistados valoram positivamente sua atividade e justificam sua escolha e permanência como flanelinhas pela necessidade do sustento próprio e familiar.

Eu vi que aqui dava para eu ganhar o meu sustento, até mais do que eu ganhava, então eu preferi ficar aqui, até hoje. Já tenho minha casa própria; já me chamaram até pra ir pra Espanha [...], mas pra mim não compensa ganhar só um salário. (Alberto).

É de onde eu estou ganhando o pão. (Ma-noel).

Da ANS realizada, três temas emergiram com expressividade nas narrativas: 1) Organização do Trabalho; 2) Relações de Trabalho; 3) Confiabilidade e Reconhecimento.

4.1 Organização do trabalho

A organização do trabalho dos flanelinhas se destaca pela forte relação com o espaço público no qual o trabalho é desempenhado, pela autonomia na organização do tempo e distribuição do trabalho em função da dinâmica das ruas. Assim, mesmo no caso da ausência de uma autoridade formalmente constituída, o sujeito, a partir da forma que considera ideal para realizar o seu trabalho, prescreve para si um horário de trabalho certo e fixo.

Chego cedo porque tenho que arrumar os carros que chegam primeiro aqui atrás. (Fernando).

Aqui a gente trabalha mais nos finais de semana e nos feriados, porque na semana o movimento é pouco. (Manoel).

Os entrevistados narraram sobre dois tipos principais de serviços – a guarda e a lavagem de carros – e explicitaram como se dá a organização do trabalho para que as duas atividades sejam bem realizadas, destacando-se estratégias criativas como o trabalho em equipe e o uso da habilidade pessoal da observação.

Nós tanto lavamos os carros quanto olhamos os patrimônios dos alunos. Enquanto um está lavando, [...] eu fico ‘copiando’ os carros que vão chegando e saindo. (Elder).

A relação desses profissionais com o espaço urbano é construída de forma particular, pois acabam por reivindicar determinadas áreas públicas para exercício do seu trabalho, sendo isso determinante para a organização do trabalho, na medida em que a divisão do trabalho se dá por territorialização. Seus pontos de atuação e demarcações de uso são definidos informalmente e, geralmente, acordadas entre os envolvidos, sejam outros flanelinhas ou a população que reside ou trabalha na área em questão.

A demarcação de áreas de trabalho foi comum a todos os entrevistados, em espaços de trabalho normalmente controlados pelo profissional que iniciou as atividades naquele espaço, denominado fundador, ou, na ausência des-

te, pelo trabalhador com maior tempo de atuação no espaço. Tal fato reforça o exposto por Carvalho e Moraes (2016) de que o espaço é dividido e referenciado pelos postes da rua, sendo até apropriados por alguns sujeitos que os alugam para outros flanelinhas, o que nem sempre ocorre de forma pacífica, podendo resultar em conflitos violentos.

Um subtema da organização do trabalho que se destacou nas falas foi o dos artefatos de trabalho. Foram reiteradas as menções aos utensílios que utilizam como ferramentas de trabalho para que ele seja melhor organizado e executado: flanela, apito, balde de água e, principalmente, o colete ou camisa sinalizadora. Destaca-se, na fala de Alberto, a relação estabelecida entre os artefatos e a maneira como o trabalho deve ser realizado: com educação.

Sim, tá aqui, balde, flanela, apito; tem a bata, a água e o principal: a educação. (Alberto).

Ei Patroinha, você tem como falar com o governo para arranjar aquele colete e boné verde de guardador de carros [pra mim]? (Fernando).

Segundo Fernando, que não possui cadastro junto às associações públicas ou privadas, o sinalizador de trânsito e demais materiais foram comprados por ele. Porém, ele sabe da existência do “colete e boné verde de guardador de carros” que, possivelmente, melhorariam sua identificação junto aos proprietários dos veículos. Já entre os flanelinhas associados, as camisas e coletes são fornecidos pelos responsáveis dos projetos dos quais fazem parte.

Todos os dias a gente tem que chegar aqui e colocar a camisa. Eles cobram da gente. E a gente só pode usar a camisa e o boné aqui. Se eles pegarem nós usando a camisa em outro lugar, eles cancelam o projeto. Por exemplo, quem no final de semana quer vestir na praia, não pode! [...] Porque o Programa X fica bem bonito para tomar conta do carro dos outros [...] Eles dão dois chapéus e duas blusas... (Elder).

Assim, devido à particularidade das atividades do flanelinha, os artefatos presentes em sua rotina de trabalho ressaltam, sobremaneira, o processo intersubjetivo tanto na forma em que se organizam quanto na sua relação de trabalho (sociedade, cliente, parceiros). A exemplo do colete de identificação ou uniforme que utilizam, eles parecem carregar um valor simbólico de pertencimento e legitimação profissional.

4.2 Relações de Trabalho

As Relações de Trabalho emergentes nas falas foram de diversos tipos: a) entre pares; b) com trabalhadores da organização parceira; c) com fornecedores; e d) com a clientela. A cooperação e união são valorizadas e concebidas em termos de trabalho em equipe e família.

Embora, conforme Carvalho e Moraes (2016), em se tratando de trabalhadores em situação de rua, os laços de companheirismo sejam, geralmente, muito frágeis e dificultem a existência da confiança e da cooperação, alguns entrevistados relataram relações de cooperação em seu cotidiano:

Como aqui é grande, nós trabalhamos em equipe. (Elder).

A nossa relação de trabalho é sobre a união, a gente tem que ser unido, né? na área que a gente trabalha tem que ser família, às vezes eu não venho, aí tem uma pessoa aqui. (Manoel).

As relações de trabalho mais “institucionais” se dão entre os flanelinhas e o segurança da Universidade Alfa e os fornecedores de material para a limpeza dos carros. Elder destaca uma atividade que lhes foi prescrita, a qual lhes obriga ao contato institucional.

Quando algo acontece, se batem em algum carro daqui, a nossa obrigação é chamar o segurança que está mais próximo para relatar o que aconteceu. Se for algum aluno que bateu eles pegam a matrícula destes alunos e comunicam com o responsável do carro que foi batido. (Elder).

Quando têm as reuniões eles ligam para gente, avisa a gente. (Manoel).

As relações com fornecedores também demonstram o nível de formalização que eles, como um coletivo de trabalho informal, já chegaram a atingir.

A gente compra. Tem uma empresa que fornece para gente, sabe? É a Empresa V. É uma empresa que vende produto de limpeza de carro. É glicerina, cera, cheirinho do carro. Através da internet, a gente pegou o número, aí a gente ligou. Daí quando está faltando alguma coisa, ele traz pra gente aqui. (Elder).

O quarto tipo de relação de trabalho, com os clientes, é recorrentemente valorizada nas falas dos sujeitos como sendo a mais importante. Eles a elaboram como aquela que, se bem cuidada, lhes garantirá o sustento. Alguns, inclusive, recorrem no uso dos termos “patrão”, “patroinha” para se referirem aos clientes, indicando uma espécie de “lugar de mando” nesta relação informal de trabalho. Na ausência de uma relação formal de trabalho, eles como que formalizam, via discurso, uma relação hierárquica de mando/subordinação com os clientes.

Como eu tiro meu sustento daqui, eu me comunico muito bem com eles [clientes], trato todos de maneira igual. (Francisco).

Aproveito e lavo os carros dos “patrões”. (Fernando).

4.3 Confiabilidade e reconhecimento

Os entrevistados tendem a narrar situações que exemplificam relações de confiança que procuram estabelecer com a clientela visando ao reconhecimento do seu trabalho.

Quem tem mais confiança [...] deixa a chave com a gente; Tem confiança tá entendendo? Esse aqui [referindo-se a um cliente próximo] é um que deixa a chave [do veículo] aí comigo. (Elder).

Rapaz eu ganhava muito dinheiro, ficava com chave de vinte carros no meio da rua. (Francisco).

Percebe-se que os entrevistados prezam por relações de confiança com seus clientes como forma de garantir sua permanência em seus postos de seu trabalho, e seus discursos expressam prazer e orgulho pela construção desses laços. Observa-se que ao conseguirem construir vínculos de confiança com seus clientes, recebem, indiretamente, a legitimação e o reconhecimento que tanto necessitam.

Procuro tratar todo mundo bem; aí a gente trata bem, dá o apoio possível. É atender sempre com aquela educação, com aquela atenção que você vai ter até prazer de voltar. Porque em todo setor de trabalho, o mais importante se chama atenção. Qualquer setor que você quiser, atenda sempre o próximo bem, que ele vai gostar de você; onde você trabalha não pode estar causando briga, confusão, por quê? Traz mal exemplo para o cliente. [...] Então com a gente [isso também] não pode existir; o bom é você cativar, cativar e respeitar as pessoas, porque se tu respeitas, tem o respeito. [...] A gente tem que ser unido, trabalhar honestamente; a gente já é conhecido daqui; todo mundo gosta de mim!; Eu sou uma pessoa de coração bom. (Alberto).

Por outro lado, o tema reconhecimento também emergiu em falas que expressam a sua ausência, associada a situações de desvalorização e julgamento desse tipo de trabalhador.

Tem gente que acha que somos um peso para a sociedade; rezo todos os dias para eu ter um dia sem humilhação, se eu ganhasse só dez reais e as pessoas não me tratassem mal, já estava no lucro. (Fernando).

Acham que nós somos capazes de fazer algum tipo de maldade; eu vou perder meu autovalor, enquanto pessoa vou me desvalorizar. (Alberto).

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As entrevistas permitiram entender que o processo de subjetivação desses trabalhadores emerge das relações sociais de trabalho e de uma organização de trabalho que envolve tanto autonomia quanto prescrições que, embora não formais, tornaram-se normatizadoras das condutas. A relação de trabalho dos flanelinhas, embora informal, por vezes aproxima-se de modelos institucionalizados nas organizações formais.

Quanto ao trabalho em equipe, o mesmo proporciona uma melhor divisão de trabalho, levando ao aperfeiçoamento das tarefas diárias. Fischer e Novelli (2008) afirmam que, por meio do trabalho em equipe, os indivíduos conseguem experimentar trocas de experiências sobre “o fazer”, o que contribui para o fortalecimento da sociabilidade humana e coesão grupal. Para Dejours (1992), as relações profissionais, para além de seu caráter tecnicista, são compostas de todos os laços humanos envolvidos nas atividades laborais, incluindo as relações hierárquicas. Assim, os tipos de cooperação técnica e social (DEJOURS, 2004) emergiram mesmo num contexto de trabalho informal.

Quanto à relação entre a autonomia individual e a prescrição ou normatização externa do trabalho, percebe-se tanto nos flanelinhas associados ao Programa X da Universidade Alfa, quanto nos flanelinhas sem vínculos institucionais, que há normas de conduta ou regras de tra-

balho fazendo o ordenamento das vivências laborais dos sujeitos. Nesse sentido, uma inferência possível é que eles estão igualmente sujeitos às demandas subjetivas próprias às organizações tradicionais de trabalho.

No estudo da PDT em organizações formais, tem-se que as relações hierárquicas são integrantes tanto da organização do trabalho quanto das relações de trabalho. No campo pesquisado, percebe-se que o conceito de superior hierárquico foi por eles transplantado para a figura do flanelinha fundador, como controlador dos espaços, e para a figura do “cliente-patrão”. Porém, em não havendo o vínculo formal de trabalho, eles investem permanentemente numa relação amistosa como meio de alcançar seus objetivos: sustento, valorização pessoal ou, “simplesmente”, evitar a rejeição social causadora de sofrimento.

É nesse contexto que eles pautam seu trabalho numa relação baseada na confiança, visando ao reconhecimento e pertencimento não apenas laboral, mas também social. Para Santos (2007), confiabilidade é uma capacidade de realizar o serviço prometido com zelo, evitando falhas. Fischer e Novelli (2008) abordam essa dimensão no contexto organizacional, assumindo-a como fator de redução da vulnerabilidade humana no trabalho.

Assim, as estratégias desses flanelinhas de servir bem ao “cliente-patrão” visam não apenas o sustento, mas também dirimir possíveis sensações negativas, como insegurança e medo, que clientes possam vir a experimentar sobre o seu trabalho. Para Matias e Fernandes (2009), os fatores difusos que intervêm no debate social têm sido consistentes em associar a pobreza à criminalidade e, portanto, associar espaços, tempos e atores sociais, como no caso dos flanelinhas,

a maiores perigos, alimentando estigmas e aumentando o processo de exclusão social. Conclui-se que, para o grupo pesquisado, é o próprio trabalho que, sendo bem-feito e realizado de maneira cooperativa, constitui-se como fator de minimização do sofrimento advindo da rejeição social e possibilidade de valorização pessoal e modo de inserção social.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo se propôs compreender as características da psicodinâmica do trabalho autônomo de flanelinhas, no contexto do espaço público da cidade de Fortaleza. Por meio das discussões, foi possível refletir sobre este trabalhador urbano, podendo conhecer como se dá a organização do seu trabalho, suas relações e aspectos até então pouco estudados, como as possíveis causas de sofrimento, prazer e estratégias coletivas de cooperação para superação de situações adversas inerentes a esta atividade.

Quanto à caracterização do trabalho autônomo, destacam-se as diferenças encontradas entre os trabalhadores associados e os individuais. Os trabalhadores associados contam com uma estrutura que permite consolidar a organização do trabalho, podendo, desta forma, minimizar a precariedade dos flanelinhas percebida pela sociedade. Ressalta-se que a associação dos flanelinhas contribui para diminuir seus sofrimentos e fortalecer os laços entre eles, possibilitando um trabalho mais eficiente e com um retorno financeiro melhor. O contato com os flanelinhas revelou uma categoria de profissionais que tem na profissão um interesse latente de se regularizar para serem reconhecidos.

O trabalho informal e urbano, por vezes colocado à margem da sociedade – aqui personificado na figura do flanelinha – assume, nessas linhas, o papel de protagonista de uma história ainda pouco contada. Há ausência de estudos que versem sobre como o trabalhador informal administra sua carga psíquica e quais suas estratégias de enfrentamento à luz da psicodinâmica do trabalho. Tem-se aqui, portanto, uma lacuna de conhecimento que merece atenção em pesquisas futuras com novas contribuições sobre o tema.

REFERÊNCIAS

ANJOS, F. B. Organização do Trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO., A. R. C. (org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 267-272.

ARAÚJO, M. A. S. *et al.* Trabalhar. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO., A. R. C. (org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 461-467.

ASCHER, F. **Metápolis**: acerca do futuro da cidade. Tradução: Álvaro Domingues. Portugal: Celta, 1998.

BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Revista de Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, 2012.

BRASIL. Lei nº 6242, de 23 de setembro de 1975. Dispõe sobre o exercício da profissão de guardador e lavador autônomo de veículos automotores, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 12674, 24 set. 1975.

BRETAS, P. F. F.; SARAIVA, L. A. S. Práticas de controle e territorialidades na cidade: um estudo sobre lavadores e flanelinhas. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Recife, v. 11, n. 2, p. 247-270, maio/set. 2013.

CARRIEIRI, A. P.; MARANHÃO, C. M. S. A.; MURTA, I. B. D. Crítica ao manejo humano em Belo Horizonte. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 6, p. 1315-1342, nov./dez. 2009.

CARVALHO, G. M.; MORAES, R. D. Um estudo dos sentidos do trabalho para as pessoas em situação de rua de Manaus. **Revista Trabalho (En)Cena**, [s. l.], v. 1, n. 2, p. 96-109, jul./dez. 2016.

CAVALCANTE, S. **Flanelinhas cobram regulamentação da profissão**. Câmara Municipal de Fortaleza. Fortaleza, 10 jun. 2013. Disponível em: <http://wp.cmfor.ce.gov.br/cmfor/flanelinhas-cobram-regulamentacao-da-profissao>. Acesso em: 01 de jul. 2016.

CUNHA, A. M. **A lógica da apropriação dos espaços públicos na cidade de Fortaleza pelo trabalhador de rua**. 2007. 237f. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2007.

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

DEJOURS, C. **O fator humano**. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1997.

DEJOURS, C. **Trabalho vivo**: sexualidade e trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2012a. (Tomo I).

DEJOURS, C. **Trabalho vivo**: trabalho e emancipação. Brasília: Paralelo 15, 2012b. (Tomo II).

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho, e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004.

FISCHER, R. M.; NOVELLI, J. G. N. Confiança como fator de redução da vulnerabilidade humana no ambiente de trabalho. **Rev. Adm. Empres.**, São Paulo, v. 48, n. 2, p. 67-78, jun. 2008.

LANCMAN, S.; SZNELMAN, L. I. (org.); **Chistophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz: Paralelo 15, 2008.

MATIAS, M.; FERNANDES, L. Desarrumar o medo... o arrumador de carros como figura do medo na cidade. **Revista Toxicodependências**, Portugal, v. 15, n. 3, p. 9-22, 2009.

MENDES, A. M. (org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método, pesquisas. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec, Rio de Janeiro: Abrasco, 1994.

MORRONE, C. F. "**Só para não ficar desempregado**" - **ressignificando o sofrimento psíquico no trabalho**: estudo com trabalhadores em atividades informais. 2001. 141f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2001.

MORRONE, C. F.; MENDES, A. M. A resignificação do sofrimento psíquico no trabalho informal. **Revista Psicologia, Organização e Trabalho**, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 91-118, dez. 2003.

PIRES, Á. P. Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. *In*: POUPART, J. *et al.* (ed.). **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Rio de Janeiro: Vozes, 2008. p. 154-209.

SANTOS, P. M. F. A organização dos serviços prestados por "flanelinhas": um estudo de caso no Distrito Federal. *In*: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais** [...]. Rio de Janeiro, ENANPAD, 2007. 1 CD-ROM.

SOUSA, J. C.; SANTOS, A. C. B. A psicodinâmica do trabalho nas fases do capitalismo: análise comparativa do taylorismo-fordismo e do toyotismo nos contextos do capitalismo burocrático e flexível. **Revista Ciências Administrativas**, Fortaleza, v. 23, n. 1, p. 186-216, jan./abr. 2017.

SACHS, I. **Inclusão social pelo trabalho**: desenvolvimento humano, trabalho decente e o futuro dos empreendedores de pequeno porte. Rio de Janeiro: Garamond, 2003.

SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Organização-cidade: proposta de avanço conceitual a partir da análise de um caso. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 2, p. 547-576, mar./abr. 2012.

AS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHAR NO ESPAÇO PÚBLICO DAS PRAÇAS: UMA ANÁLISE À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Mateus da Silva Braga Ferreira³⁷, Ana Cristina Batista dos Santos³⁸.

RESUMO

A pesquisa objetivou compreender as características do trabalhar no espaço público das praças, à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Empreendeu-se uma pesquisa de abordagem qualitativa do tipo exploratório-descritiva, mediante o uso das técnicas de observação e entrevistas. Foram observadas as diversas categorias de trabalhadores de uma praça urbana e entrevistados os trabalhadores que aceitaram participar voluntariamente. As entrevistas foram encerradas após se atingir a saturação empírica. A técnica de análise dos dados utilizada foi a Análise dos Núcleos de Sentidos. Identificou-se os tipos de trabalhos presentes na praça pública, bem como os aspectos que motivam os trabalhadores a realizarem suas atividades laborais na praça. A pesquisa permitiu descrever as características das vivências do trabalhar na praça pública a partir das seguintes categorias da Psicodinâmica do Trabalho: prazer no

37 Graduado em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2021).

38 Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN, 2013). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (2005). Docente e pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (UECE).

trabalho; sofrimento no trabalho; relações de trabalho; condições de trabalho; e organização do trabalho.

Palavras-chave: Praça Pública. Trabalho. Psicodinâmica do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é estudado por diversas disciplinas como sociologia, psicologia, economia, filosofia e engenharia, sendo, por vezes, cercado de controvérsias. Neste texto, o trabalho é discutido sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), vertente na qual é entendido como “aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar” (DEJOURS, 2004, p. 28). Na PDT, o conceito de trabalho ultrapassa as relações formais de emprego, pois trata-se do trabalhar, da ação, do movimento da subjetividade daquele que trabalha em face do mundo.

Considerando as diversas perspectivas sobre o trabalho, percebe-se algo em comum: a compreensão dele como uma ação humana com propósito. Pode-se considerar o trabalho como um tema abrangente e capaz de ser relacionado a diversos assuntos. Um dos temas ao qual está relacionado é o espaço, isto é, o *locus* onde o trabalho acontece, instância que o abriga. O espaço pode ser entendido como um lugar que sofreu alguma modificação através de uma ação humana (SANTOS, 2014). O trabalho constitui ação humana por excelência com potencial transformador do espaço.

Tal como o trabalho, o espaço é um tema estudado por variadas áreas, como: geografia, política, antropologia. Na literatura, o espaço aparece relacionado a diversos assuntos: o tempo, a territorialidade, a produção capitalista, a pós-modernidade, a economia criativa e o trabalho. O espaço recebe diferentes designações e tipologias, sendo uma das mais discutidas a do espaço público, aquele que surge a partir de um fato político e que pertence aos indivíduos que nele participam e interagem (VALVERDE, 2009).

O antropólogo Marc Augé (1994) discute o espaço sob duas perspectivas – espaço (lugar) antropológico e não lugar. O lugar antropológico constitui-se como espaço onde as pessoas interagem normalmente, sem o objetivo de consumir. Já o não lugar compreende o espaço como um lugar que possui determinada finalidade, podendo essa ser voltada ao trânsito, comércio, lazer, até mesmo meios de transporte são considerados não lugares. Augé (1994) também define não lugares como os espaços sem caráter identitário, relacional ou histórico. Para o autor, a supermodernidade (contemporaneidade) é produtora de não lugares.

O campo escolhido foi uma praça pública, visto que esse tipo de espaço em geral abriga variados tipos de trabalho e emprego, desde funcionários públicos a donos de bancas; feirantes autônomos a funcionários de estabelecimentos no entorno da praça. A praça figura como centro de relações diversas, desde as relações pessoais informais às relações formais de trabalho e de consumo. O objetivo geral foi compreender as características do trabalhar no espaço público da praça, à luz da PDT, tendo como objetivos específicos: a) classificar os diferentes tipos de trabalhos realizados no espaço público da praça; b) identificar os

motivos e os sentidos do trabalhar no espaço público da praça; e c) caracterizar as vivências do trabalhar no espaço público da praça, à luz da Psicodinâmica do Trabalho.

2 O TRABALHAR E A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Para a PDT, há duas tipologias de trabalho: o trabalho prescrito e o trabalho real. O trabalho prescrito diz respeito às tarefas e ao modo como devem ser feitas. Ele está relacionado às regras e aos objetivos firmados pela organização de trabalho. Esse tipo de trabalho indica o que deve ser feito (VASCONCELLOS, 2017). Contudo, o processo de trabalho nem sempre acompanha o que foi planejado, pois o prescrito nem sempre dá conta do real. O trabalho real diz respeito às atividades que fogem à tarefa normatizada. Este trabalho corresponde às situações não planejadas, quando as regras prescritas não conseguem resolvê-las. O trabalho real indica o que realmente ocorre, ou seja, indica a realidade que se impõe no processo de trabalho (DEJOURS, 2004; VASCONCELLOS, 2017). Entre o trabalho prescrito e o real sempre existe uma lacuna. Trabalhar é, pois, preencher tal lacuna.

2.1 Contexto do trabalho

O contexto de trabalho é um conceito central que engloba e relaciona o trabalho prescrito e o trabalho real (MONTEIRO *et al.*, 2017). O contexto de trabalho marca a distância entre o trabalho prescrito e o real analisando-os em relação às categorias: organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho.

A organização do trabalho compreende duas divisões – a divisão do trabalho ou de tarefas e a divisão dos homens (DEJOURS, 2003; BUENO; MACÊDO, 2012). A divisão de trabalho representa o trabalho prescrito, logo, essa categoria envolve a divisão de tarefas entre os trabalhadores, os ritmos de trabalho impostos, e os modos operatórios prescritos. A divisão dos homens engloba a estrutura hierárquica, o sistema de comando e controle e a estrutura de relação entre os integrantes das equipes de trabalho (MORRONE; MENDES, 2003).

As condições de trabalho podem ser definidas pelas características ergométricas do local de trabalho, colocando o corpo do trabalhador como o centro de estudo. Essa categoria envolve o ambiente biológico (presença de vírus, bactérias, parasitas, fungos), o ambiente físico (ruídos, pressão, temperatura, vibração, irradiação, altitude), o ambiente químico (vapores e gases, produtos manipulados, poeiras, fumaças) e, também, as condições de higiene e de segurança, e as demais características antropométricas presentes no local de trabalho (DEJOURS, 2003; BUENO; MACÊDO, 2012; LAVNCHICHA, 2015).

As relações de trabalho ou relações sociais de trabalho, dizem respeito às interações que um sujeito possui no trabalho, seja com chefias, superiores, subordinados, clientes, fornecedores, seja nas relações coletivas intra e intergrupos (BUENO; MACÊDO, 2012; LAVNCHICHA, 2015). O trabalhador se engaja nas relações sociais por meio do trabalho. Dejours (2003, p. 75) define relações de trabalho como “todos os laços humanos criados pela organização do trabalho [...] e que são, às vezes, desagradáveis e até insuportáveis”.

2.2 Sofrimento e estratégias de defesa

O sofrimento é um dos temas mais estudados desde o surgimento da PDT até os dias atuais (BUENO; MACÊDO, 2012). Para Dejours (2003), o sofrimento é um estado de luta do trabalhador contra possíveis forças que o levem em direção à doença mental. O sofrimento é entendido como uma vivência, individual ou coletiva, dos sujeitos no trabalho. A vivência de sofrimento no trabalho é composta por diversos sentimentos e características, tais como: indignidade, inutilidade, desqualificação, solidão, cansaço, agressividade, medo, ansiedade, tédio, insatisfação com o trabalho, isolamento, submissão, desgosto e insegurança (MORRONE; MENDES, 2003).

Na literatura sobre PDT, o sofrimento, geralmente, possui duas tipologias: sofrimento criativo e sofrimento patogênico. O sofrimento criativo ocorre quando o trabalhador busca transformar seu sofrimento em prazer, ou seja, conseguir algo que o beneficie (BUENO; MACÊDO, 2012; NASCIMENTO; DELLAGNELO, 2018). Para que ocorra essa possibilidade é preciso haver uma determinada liberdade por parte da organização do trabalho. Quando a organização do trabalho não possibilita liberdade e flexibilidade ao trabalhador, surge o sofrimento patogênico. Este é o sofrimento do sujeito quando ele não possui domínio sobre seu comportamento e suas ações no trabalho. Para lidar com o sofrimento patogênico, é preciso que o trabalhador desenvolva estratégias de defesa (DEJOURS, 2003; BUENO; MACÊDO, 2012; NASCIMENTO; DELLAGNELO, 2018).

As estratégias defensivas são meios que um sujeito ou um grupo de sujeitos desenvolve para lidar com o so-

frimento no trabalho e impedir que ele se torne uma patologia. As estratégias de defesa constituem um grande tema na PDT, associado diretamente ao sofrimento. Guimarães-Júnior e Macêdo (2013) afirmam que as estratégias defensivas demonstram passividade perante o sofrimento, pois elas não buscam alterar a realidade em que o sofrimento se faz presente. Nesse ponto, as estratégias defensivas podem ser consideradas negativas, pois impedem o trabalhador de realizar mudanças em suas condições de trabalho.

As estratégias de defesa fazem o sujeito reagir de duas maneiras principais ao sofrimento. Uma delas é tentando minimizar o sofrimento no trabalho. A outra busca negar a realidade em que o sofrimento se faz presente, (MONTEIRO *et al.*, 2017). Uma das estratégias defensivas mais recorrentes na literatura é a racionalização. Essa estratégia está relacionada às situações em que o trabalhador aceita o sofrimento e busca justificar suas causas (NASCIMENTO; DELLAGNELO, 2018). Outra estratégia de defesa que é bastante presente nas pesquisas em PDT é a negação. Essa estratégia se relaciona à segunda maneira de lidar com o sofrimento. A negação ocorre quando o trabalhador nega a existência do sofrimento e se submete aos objetivos da organização (VASCONCELLOS, 2017).

2.3 Prazer e mobilização subjetiva

O prazer vem sendo estudado com mais frequência desde a década de 1990. Tal como o sofrimento, o prazer é visto como uma vivência presente no trabalho. Santos e Ferreira (2011) afirmam que o trabalho gera prazer e que este nasce do sofrimento transformado. Os autores tam-

bém afirmam, baseados em Dejours, que sem o trabalho não há prazer, pois, o trabalho permite a construção da identidade do sujeito e de sua realização. Morrone e Mendes (2003) definem reconhecimento e valorização como promotores da vivência de prazer no trabalho. Valorização é entendida como o sentimento de que o trabalho apresenta sentido e valor próprios. Por reconhecimento, compreende-se o sentimento do trabalhador ao ser aceito e admirado no trabalho, também podendo expressar livremente sua individualidade. Ambos guardam forte ligação com as relações sociais de trabalho.

Para a PDT, mesmo em contextos de trabalhos precários é possível vivenciar prazer, desde que a organização de trabalho permita que os sujeitos se utilizem da mobilização subjetiva (GUIMARÃES-JÚNIOR; MACÊDO, 2013). De acordo a PDT, a mobilização subjetiva surge das exigências e constrangimentos da organização, demandando assim que o trabalhador realize um investimento do corpo, cognitivo e afetivo. A mobilização subjetiva é entendida como um meio para lidar com o sofrimento do trabalho, porém, diferente das estratégias de defesa, ela busca ressignificar o sofrimento ao invés de minimizá-lo ou negá-lo. Essa ressignificação visa transformar o sofrimento em prazer (NASCIMENTO; DELLAGNELO, 2018).

Outra diferença entre a mobilização subjetiva e as estratégias de defesa é o fato da primeira atuar diretamente na causa do sofrimento, já as estratégias atuam no efeito (MONTEIRO *et al.*, 2017). A mobilização subjetiva fundamenta-se em quatro conceitos: inteligência prática, cooperação, reconhecimento e espaço público de discussão. A inteligência prática resiste ao prescrito, ela é a inteligên-

cia do corpo ligada à ideia de astúcia, que se utiliza da capacidade inventiva do trabalhador para criar um novo saber-fazer. Este saber-fazer, ao tornar-se coletivo, transforma-se em ação de cooperação. A cooperação representa a maneira de trabalhar em conjunto por livre vontade dos trabalhadores, visando transformar o sofrimento em prazer. A cooperação pode ocorrer tanto verticalmente quanto horizontalmente dentro de uma organização.

Em geral, a cooperação é realizada através do espaço público de discussão. Esse espaço representa um local de fala e liberdade de expressão dos trabalhadores, onde podem falar suas ideias e opiniões livremente. O espaço público de discussão objetiva proporcionar um local de equidade entre o sujeito que fala e aquele que ouve. O último conceito que fundamenta a mobilização subjetiva é o reconhecimento. Esse conceito é entendido como uma retribuição simbólica dada ao ego, como recompensa por seu engajamento e eficácia na organização do trabalho (BUENO; MACÊDO, 2012; NASCIMENTO; DELLAGNELLO, 2018). Esses quatro conceitos “alimentam o prazer” de forma direta e indireta.

3 METODOLOGIA

A abordagem qualitativa foi utilizada em face do objetivo de compreender um fenômeno social: as características do trabalhar no espaço público das praças. Segundo Mendes (2007), a pesquisa em PDT privilegia a fala, pois através dela é possível revelar aspectos visíveis e invisíveis presentes no trabalho. Tendo essa afirmação em vista,

uma das técnicas de coleta de dados utilizadas na pesquisa foi a entrevista. A entrevista é bastante adequada para obter informações diversas sobre as pessoas, sobre o que elas sabem, sentem, fizeram, fazem ou pretendem fazer, bem como suas ideias e memórias (DESLANDES; GOMES; MINAYO, 2003). O tipo de entrevista utilizada para realização da pesquisa foi a semiestruturada.

Além da entrevista semiestruturada, foi utilizada a observação como técnica de coleta de dados. A observação, em alguns casos, pode ser tratada como técnica complementar à entrevista, pois ela permite que o pesquisador obtenha uma variedade de dados em situações que não são obtidos por meio de perguntas. Ela permite que o pesquisador possa comparar aquilo que os sujeitos fazem com o que eles dizem (na entrevista) e, assim, confirmar suas falas e até mesmo captar novas informações que não são ditas (SELLTIZ; WRIGHTSMAN-JUNIOR; COOK, 1997; DESLANDES; GOMES; MINAYO, 2003).

Dentre as categorias de observação definidas por Minayo (2013), foi utilizada para realização da pesquisa a observação total, também chamada de observação do observador-total. A técnica observação total representa um modo de observação mais formal, em que o pesquisador não comunica aos sujeitos que está lhes observando, e também não interage com eles. A escolha dessa modalidade de observação justifica-se pelo fato de tentar impedir que os sujeitos tomem conhecimento de que estão sendo observados e, assim, não possam agir de uma maneira diferente de seu cotidiano, o que prejudicaria a veracidade das informações.

O processo de observação buscou captar informações sobre as características presentes nos diferentes trabalhos dos sujeitos da pesquisa. Foram observadas as características referentes ao ambiente de trabalho, às tarefas executadas, às relações em que os sujeitos participavam e também suas expressões corporais. Para registrar as informações, foi utilizado o diário de campo, onde foram anotadas as observações divididas em categorias para cada sujeito de acordo com o tipo de trabalho realizado.

O tipo de amostragem escolhido foi por caso único de meio. Também conhecida como geográfica ou institucional, foi escolhida porque ela define um local como universo de análise para construir o *corpus* empírico (PIRES, 2008). Para definir o tamanho da amostra necessário para encerrar o processo de obtenção de dados foi utilizada a técnica de saturação empírica. Essa técnica consiste no fato do pesquisador parar a realização das observações e entrevistas quando ele percebe dispor dos dados necessários para responder às questões de pesquisa e quando não emergem novos temas nas entrevistas (FONTANELLA *et al.*, 2011).

O campo escolhido foi a praça pública pelo fato de ser um ambiente que abriga variados tipos de trabalho. Foi selecionada uma praça que possui trabalhos bastante diversificados. Trata-se de uma praça cuja crescente dinâmica de comércio modificou a própria configuração do bairro onde se situa. De bairro residencial, ele se transformou em polo gastronômico e de entretenimento a partir da praça e seu entorno. De acordo com o processo de observação, os trabalhadores foram divididos em 13 categorias: 1. Lo-

gador de Brinquedos Motorizados; 2. Feirantes de bancas variadas; 3. Feirantes de bancas de comida; 4. Donos de pula-pula; 5. Locadores de pôneis; 6. Trailer de comida; 7. Instrutor de dança; 8. Vendedora de balões; 9. Polícia Militar; 10. Banca de jornal; 11. Massoterapeuta; 12. Vendedor de DVDs; 13. Carrinhos de alimentação.

A participação dos entrevistados foi voluntária. Assim, o processo de escolha dos sujeitos deu-se pela disponibilidade e aceitação deles, tentando-se, todavia, garantir a maior diversificação interna possível. Os perfis dos entrevistados constam na Tabela 1.

Tabela 1 - Perfis dos Entrevistados

Sujeito	Sexo	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Trabalho (na praça)	Tempo de trabalho	Tipo de Vínculo
E1	Masculino	65 anos	Casado	Médio Completo	Vendedor de Churros	8 anos	Proprietário
E2	Masculino	68 anos	Casado	Médio Completo	Vendedor de Brinquedos	6 anos	Proprietário
E3	Feminino	23 anos	Solteira	Médio Completo	Vendedora de Produtos para Celulares	6 anos	Proprietário
E4	Feminino	40 anos	Casada	Superior Completo	Vendedora de Roupas	3 anos	Proprietário
E5	Feminino	50 anos	Divorciada	Superior Completo	Vendedora de Comida	2 anos	Proprietário
E6	Feminino	21 anos	Solteira	Médio Completo	Vendedora de Comida	11 meses	Empregado
E7	Masculino	67 anos	Casado	Superior Incompleto	Vendedor de Pipoca	6 anos	Proprietário

Fonte: elaborada pelos autores (2019).

Para examinar as narrativas das entrevistas foi escolhida a técnica de Análise de Núcleos de Sentido (ANS),

desenvolvida para pesquisas em PDT por Mendes (2007), baseada na técnica de análise de conteúdo. A ANS se baseia na divisão de um texto em unidades menores (unidades de contexto) que apresentam núcleos de sentido cuja identificação e comparação na narrativa totalizante permitirá a composição de temas explicativos dessa narrativa totalizante. Após a execução das entrevistas foram realizadas as transcrições delas. As transcrições passaram por uma leitura flutuante e depois por um processo de fichamento (leitura seletiva) em que as falas relevantes dos sujeitos eram selecionadas. Após o fichamento, houve um processo de categorização. Na categorização, os textos selecionados foram analisados e identificados seus núcleos de sentido. Os núcleos de sentido que apresentavam semelhança foram agrupados para formarem os temas a serem discutidos.

Para validação dos temas, foram utilizados dois testes: o de consistência interna e o de representatividade. O teste de consistência interna verifica a força dos temas, identificando a quantidade de unidades de contexto de cada um. Já o teste de representatividade busca analisar a ocorrência dos temas dentro da quantidade total de entrevistas (MENDES, 2007).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para analisar os dados obtidos com o processo de observação foi utilizada a Figura 1, que mostra as características observadas e em quais categorias de trabalhadores cada uma aparece. A primeira coluna divide as caracte-

rísticas observadas de acordo com os temas estudados na PDT. A segunda coluna mostra todas as características que foram observadas. As categorias apresentadas estão enumeradas de acordo com a ordem mostrada na seção metodologia. A última coluna mostra o total de ocorrências de cada característica observada.

Figura 1 - Dados do processo de observação

Grupo	Características Observadas	Categorias de Trabalhadores											Total de Ocorrências		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13
Condições de Trabalho	Ambiente Totalmente Aberto	x			x	x		x	x				x	x	7
	Bem Iluminado	x	x	x	x		x	x	x	x	x				9
	Ventilado	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	12
	Sujeito ao tempo	x			x	x		x	x					x	7
	Ambiente parcialmente fechado (Tendas, trailers)		x	x				x			x	x			5
	Ambiente Fechado											x		1	
Organização do Trabalho	Baixo Ritmo de trabalho	x	x	x	x	x	x		x	x	x		x	x	11
	Trabalho Sozinho	x								x					3
	Trabalho sentado	x	x			x	x		x	x	x			x	8
	Trabalho de baixo risco	x	x	x	x	x			x					x	9
	trabalho em grupo		x	x	x	x	x		x	x	x			x	9
	trabalho em pé			x	x				x						4
	presença de autoridade			x	x										2
	alto ritmo de trabalho								x						1
Relações de Trabalho	Interação com Clientes	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	13
	Conversa com outros trabalhadores	x	x	x	x	x			x					x	7
	Participação em grupos de conversa	x	x	x	x	x			x						6
	Interação colegas de trabalho	x	x	x	x	x	x			x	x			x	9
	Cooperação	x	x												2
Percepções sobre sentimentos e comportamentos	Interação de consumo		x	x											2
	Simplicia	x	x	x	x	x		x						x	7
	Tédio	x	x			x			x						4
	Seriedade		x										x		3
	caixa		x		x				x						3
	Atividade					x				x	x			x	4

Fonte: elaborado pelos autores (2019).

Após categorização das entrevistas, foram identificados seis temas (ver Tabela 2).

Tabela 2 - Temas que emergiram na pesquisa

Temas	Consistência Interna	Representatividade
Prazer no Trabalho	50	7/7 (100%)
Sofrimento no Trabalho	44	7/7 (100%)
Relações de Trabalho	35	7/7 (100%)
Condições de Trabalho	22	5/7 (71,42%)
Organização do Trabalho	20	7/7 (100%)
Reconhecimento	1	1/7 (14,28%)

Fonte: Elaborada pelos autores (2019).

4.1 Organização do trabalho

A lacuna existente entre o trabalho prescrito e o real na praça é pequena, pois a maioria dos trabalhadores possui autonomia e é responsável pelo seu próprio negócio. Em relação à divisão dos homens, apesar da maior parcela dos trabalhadores realizarem suas atividades em grupo, dentro de tais grupos os trabalhadores possuem um papel de donos, não havendo situações de comando/subordinação. Dentre as categorias de trabalhadores, foi visto que apenas os feirantes de bancas de comida, de bancas variadas e os donos de pula-pula apresentam a figura de autoridade, ou seja, há alguém no comando da equipe.

Os fiscais da Prefeitura possuem um papel de controle perante os trabalhadores da praça, todavia não estabelecem regras relacionadas a como executar suas atividades, somente controlam se o trabalhador está, ou não, dentro das normas permitidas para permanecer na praça e se as barracas se apresentam no padrão determinado. As tarefas na praça são atividades que apresentam baixo risco para os trabalhadores. O tipo de atividade predominante na praça é o comércio, a maioria dos trabalhadores trabalham com vendas.

4.2 Condições de trabalho

As condições de trabalho envolvem o ambiente físico, químico e biológico, e também condições de higiene e segurança presentes no local de trabalho, como afirma Dejours (2003). As condições biológicas e químicas são as mesmas para praticamente todos os trabalhadores, por conta dessas condições estarem presentes em toda a praça.

Pelo fato da praça ser um ambiente aberto, os trabalhadores estão sujeitos ao clima, ou seja, a chuva impacta diretamente em suas atividades, bem como o vento e a radiação solar. Em relação ao ambiente físico, no geral, os trabalhadores estão sujeitos a qualquer ruído ou barulho, pois o som se propaga livremente. Possuem um ambiente bem iluminado seja durante o dia ou a noite.

De um ponto de vista específico, o ambiente físico possui diferenças quando tratamos cada trabalhador individualmente; pois, apesar de estarem na praça, cada um possui seu próprio ambiente de trabalho. Alguns trabalhadores ficam num ambiente totalmente aberto e sujeito às condições da praça, como os locadores de brinquedos, os donos de pula-pula, os locadores de pôneis, os instrutores de dança, e os vendedores de balão, de DVDs ou de carrinhos de alimentação. As demais categorias trabalham em ambientes parcialmente fechados, possuem uma estrutura onde trabalham, como tendas, bancas ou trailers. A única exceção dentre as categorias é o massoterapeuta, que atua num ambiente totalmente fechado, e não foi possível perceber o quanto o ambiente físico da praça influenciava em seu trabalho.

Em relação à segurança, os trabalhadores consideram péssimas as condições a que estão expostos, pois a praça constitui um espaço público em que os trabalhadores estão sujeitos a qualquer adversidade que venha ocorrer em questão de insegurança e violência.

4.3 Relações de trabalho

As relações de trabalho presentes na praça ocorrem entre trabalhadores e clientes, trabalhadores e represen-

tantes do poder público, ou entre os próprios trabalhadores. A maioria das atividades de trabalho na praça envolvem vendas, com exceção das categorias instrutor de dança e Polícia Militar. Porém, os trabalhadores que compõem essas categorias também interagem diretamente com os clientes de seus serviços, sendo a relação de trabalho com clientes algo presente em todas as categorias de trabalhadores da praça.

Durante o processo de observação foi visto que todas as categorias, com exceção do massoterapeuta, interagem com outros trabalhadores, sejam eles colegas de trabalho ou demais trabalhadores. Foi observado, também, que apenas nas categorias de feirantes (bancas de alimentação e de artigos variados) os trabalhadores cooperavam em suas atividades, auxiliando-se principalmente durante a montagem de suas bancas. Essas duas categorias também foram as únicas onde foram percebidas interações de consumo, ou seja, onde um trabalhador passa a ser consumidor de outro trabalhador na praça, sendo este último um feirante.

As relações de trabalho na praça podem ser harmônicas ou não. As relações harmônicas são caracterizadas por vínculos de amizade e pela cooperação entre trabalhadores, como no caso dos feirantes citados. Já as relações não harmônicas têm como características conflitos que ocorrem com clientes e a desunião entre os trabalhadores. Os vínculos de amizade, geralmente, ocorrem entre trabalhadores e clientes, porém não exclui as interações de amizade entre trabalhadores, mesmo essas interações ocorrendo com menor frequência. Já a desunião entre trabalhadores é uma interação bem mais frequente. As seguintes falas expressam essa desunião:

Aqui o pessoal é tudo desunido. É a verdade. [...] Porque todos são assim. Cada um é por si aqui. [...] Porque se todo mundo trabalha no mesmo local era pra ser todo mundo unido. Não essa desunião, atrapalha. (E3)

Tem certas pessoas são complicadas né. São complicadas conviver né. Porque muitos são muito egoístas e tal, mas em compensação com outros aí, ave Maria, minha relação é maravilhosa com eles. São pessoas que... tem uns que ajuda aos outros, certo. Mas tem uns que não pensam na gente, porque é... são egoístas. (E4)

Olha, na realidade, era pra ser muito bom porque aqui a gente trabalha em comunidade, mas não é bom não. É uns querendo derrubar os outros, é um querendo passar por cima do outro, é um querendo ser melhor que o outro. Uma competição muito grande, entendeu. (E5)

A desunião existente na praça pode ser um reflexo da competitividade que há entre os trabalhadores. Nem todos eles exercem a mesma atividade, porém, a maioria compete entre si pelo mesmo recurso financeiro. Como visto na fala do sujeito E5, “é uns querendo derrubar os outros, é um querendo passar por cima do outro, é um querendo ser melhor que o outro. Uma competição muito grande, entendeu”, esta afirmação é usada como uma justificativa para as relações de desunião entre os trabalhadores e mostra que a competitividade existente entre eles é uma característica marcante desse tipo de relação.

Como visto, os trabalhadores da praça vivenciam ambos os tipos de relações no seu dia a dia, sejam elas harmônicas ou conflituosas. As interações entre os trabalhadores e os fiscais representantes do poder público são geralmente neutras, pois, elas dificilmente ocorrem. A frequência desses fiscais na praça é baixa, durante o processo de observação não foi vista nenhuma fiscalização na praça, e quando esses fiscais aparecem as interações com os trabalhadores são curtas, segundo os próprios sujeitos, baseand-seo em verificar a situação das permissões dos trabalhadores exercerem suas atividades na praça.

4.4 Sofrimento no trabalho

Os temas identificados no discurso dos entrevistados que parecem ser portas para instalação do sofrimento no trabalhar na praça são: insegurança e insatisfação. Os trabalhadores não se sentem seguros com o local onde trabalham. Eles afirmam que por estarem em um ambiente público estão mais sujeitos a sofrerem com a insegurança. As falas a seguir expressam o sentimento de insegurança vivenciado pelos trabalhadores na praça:

Nem eu sei se quando eu sair daqui com cem metros me matam para roubar uma mixaria que eu tenho. É arriscando a vida. [...] Agora ninguém pode é comentar muito para clientes, mas os arredores aqui do lado é muito assalto. Isso nos preocupa. Carro que é parado nas paralelas para vir pra aqui o produto quando chega tá arrombado, pneu levado, som arrancado. Essa semana houve dois roubamentos num carro ali, dois carros ali nessa ruazinha. (E1)

[...] a qualquer momento você, você trabalhar numa praça você tá propenso a qualquer coisa né, ninguém sabe. Só Deus sabe mesmo. Mas num ambiente fechado, como atendente de consultório, pra mim é mais seguro né. (E4)

Insegurança, dificuldade. São palavras que estão constantemente aqui no nosso dia a dia. Tudo que acontece na cidade reflete nos pontos públicos, principalmente em praça, questão de violência, né. (E5)

A insegurança acompanha o sentimento de medo, como pode ser visto na fala do sujeito E1. Os trabalhadores se sentem inseguros por conta da violência e dos assaltos que podem acometê-los, ou até mesmo, medo da morte. Na praça estudada há a presença de uma unidade (cabine) móvel da polícia militar, e mesmo com a presença de policiais que, geralmente, encontram-se na praça, o sentimento de insegurança ainda prevalece sobre os trabalhadores, como pode ser visto na fala do sujeito E5:

E aí a gente se sentiu um pouco inseguro, porque na hora de um sinistro a gente não tem a quem recorrer. Agora eles colocaram um carro móvel aqui, e uns guardas municipais rondando a praça, mas assim, eles não me remetem segurança. [...] Mas eu não acho essas coisas toda não, porque a gente nunca vê. Eles passam rondando, mas na hora de um sinistro, como aconteceu já pouco, várias vezes aqui, a gente procura e não tem ninguém. (E5)

A outra categoria relacionada ao sofrimento no trabalhar na praça é a insatisfação. A insegurança já é um dos fatores que geram insatisfação para os trabalhadores da praça, e além dela, a insatisfação também é gerada pela falta de infraestrutura e assistência do poder público, principalmente na questão sobre o estacionamento na praça. Os trabalhadores sentem falta do poder público atuando na praça para implantar melhorias. Por outro lado, criticam a atuação do poder público em relação ao estacionamento na praça, a maioria dos trabalhadores se sente insatisfeita com essa questão, como pode ser visto nas próximas falas. Os trabalhadores consideram uma injustiça o controle sobre o estacionamento na praça e que essa questão prejudica as vendas, aumentando assim a insatisfação.

Acabaram até com nosso estacionamento espontâneo. Perseguição com os clientes, aqui deveria ser uma área aberta, para turista chegar aqui, parasse o carro e comprasse churros. Aqui tem cliente que vai comprar um churros, levou uma multa de 200 reais e disse que nunca mais pisava aqui. (E1)

A dificuldade aqui é não trabalhar a semana toda, mas é estacionamento, estacionamento. Logo que criou-se a zona azul aqui né, e pra nós conseguirmos estacionar aqui, não pela zona azul pelo público estacionamento mesmo, nós começamos olha, nós começamos a trabalhar normalmente cinco e meia, seis horas, eu tenho que chegar aqui duas horas pra poder ter o meu velho carro [...] É a única coisa desvantagem pra mim é isso aí, estacionamento. (E2)

Só a questão de cliente não ter aonde estacionar. Nem a gente mesmo, há dificuldade. [...] Por não ter onde estacionar. O canteiro era pra ser livre pelo menos no final de semana. Ou então eles fazerem alguma coisa, planejar ter mais vagas pros clientes e pra gente mesmo. (E3)

A questão que mais pesa pra gente é essa questão da AMC, deste estacionamento absurdo, que colocaram agora zona azul, mas no canteiro central não pode estacionar. As pessoas vêm fazer um lanche rápido, chega lá e tem uma multa de duzentos e poucos reais, entendeu? Então isso está afastando as pessoas daqui. (E5)

4.5 Prazer no trabalho

No campo de pesquisa emergiram as seguintes categorias como as principais fontes geradoras de prazer: sobrevivência, autonomia, diversão e satisfação. Quando perguntado aos sujeitos da pesquisa sobre quais palavras vinham à sua mente quando pensavam na palavra praça, palavras como diversão, animação e entretenimento, geralmente, foram citadas. Os trabalhadores associam a praça à diversão e veem isso como algo positivo. Encontram na praça um local de felicidade onde, mesmo durante o trabalho, eles ficam alegres por causa do ambiente de descontração.

Outro fator relacionado ao prazer que está presente no trabalho na praça é a satisfação. Os sujeitos demonstraram que se sentem satisfeitos e felizes na execução de suas atividades. Eles se sentem satisfeitos por criarem amizades no trabalho, por trabalharem num ambiente que consideram agradável, e, principalmente, por trabalharem em

algo que pertence a eles e a partir disso conseguirem tirar o sustento de suas vidas. A autonomia emerge no campo como um grande fator gerador de satisfação, como pode ser visto nas seguintes falas:

Eu me sinto bem, é um ambiente de descontração. Onde a gente tem a sensação que trabalha no que é da gente. Às vezes pode até, assim, abusar um pouco. Não do cliente. Abusar do horário, pode chegar uma hora mais cedo, mas sair mais tarde. Eu que decido que horas eu vou, se não vou hoje. É bom. Quando é empregado não pode fazer isso. (E1)

Eu me sinto bem de tá trabalhando, eu me sinto feliz sabe, de tá trabalhando no que é meu. (E4)

E se tu me perguntar “Tu quer trabalhar de novo numa empresa?”, eu vou dizer “Não!”. Eu quero trabalhar aqui mesmo, porque o retorno é muito bom, entendeu? E a gente trabalha para gente né. (E5)

Os sujeitos consideram trabalhar em algo próprio, algo que pertence a eles mesmos, como um benefício de trabalhar na praça. Sentem-se satisfeitos em não terem que prestar contas com um patrão ou empregador, como na fala do sujeito E5 quando perguntado sobre os benefícios de trabalhar na praça: “Eu acho que a maior vantagem é a liberdade”. O fato da maioria dos trabalhadores da praça não possuírem uma relação de autoridade-subordinado com algum chefe os fazem se sentirem livres. Até mesmo os que trabalham para alguém se sentem livres com o trabalho na praça.

O trabalho é o meio pelo qual os trabalhadores da praça conseguem seu sustento e de suas famílias. O trabalhar na praça apresenta como último fator gerador de prazer a sobrevivência. Como o trabalho é o meio de conseguir o sustento de suas vidas, os trabalhadores da praça veem nele algo prazeroso, que os permite garantir sua sobrevivência, conseguir independência financeira e atingir seus objetivos. Para Carvalho e Moraes (2016), tais oportunidades de trabalho, ainda que precarizadas, proporcionam esperança aos envolvidos, nutrindo um desejo de mudança e de realizações futuras que atuam como fatores protetivos à saúde mental.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A praça estudada é um espaço público que apresenta características mistas entre o espaço antropológico e o não lugar discutidos por Augé (1994). Ao mesmo tempo em que a praça representa um não lugar, onde possui uma finalidade específica que é voltada ao comércio e prestação de serviços e faz com que os indivíduos ali presentes tornem-se consumidores, também é um lugar antropológico, pois existe interação normalmente entre os indivíduos desse espaço, especialmente as relações mediadas pelo “trabalhar” sendo, frequentemente, questionado pelos entrevistados. A praça pode apresentar um caráter identitário para as pessoas que não a frequentam apenas com o objetivo de consumo ou como meros passantes, isto é, para os trabalhadores.

A praça apresenta as características que definem um espaço público (VALVERDE, 2009). Ela tem como sua ori-

gem um fato político. A praça é um espaço normatizado por leis que são estabelecidas pela Prefeitura, e as estruturas que compõem esse espaço foram disponibilizadas pela Prefeitura. Por ser um espaço público, a praça possui um controle social por parte do poder público, porém, como foi visto durante a pesquisa, esse controle social é bem fraco. Isso caracteriza uma organização do trabalho mais livre, onde apenas uma pequena parcela do trabalho prescrito é definida pelo poder público, em sua maioria o trabalho é definido pelo próprio trabalhador.

Dejours (2003) cita as seguintes características em relação à organização do trabalho: divisão do trabalho, conteúdo da tarefa, hierarquia, formas de comando, questões de responsabilidades. Todas essas características são definidas pelos próprios trabalhadores na praça. Pelo fato da organização do trabalho na praça ser menos rígida, as vivências de sofrimento também tendem a terem outros endereçamentos. Segundo Guimarães-Junior e Macedo (2013), o sofrimento é fruto de relações conflituosas entre o trabalhador e a organização de trabalho, o primeiro buscando satisfazer suas necessidades de prazer e realizar seus desejos, e o segundo buscando transformar o trabalhador em um determinado modelo padrão. Como na praça o poder público não busca realizar esse segundo objetivo, os conflitos são quase incoerentes.

Em contrapartida, a liberdade de agir em relação ao modo de realizar o trabalho, há o fato dos trabalhadores não possuírem controle sobre o espaço, o que gera portas para o sofrimento no trabalhar da praça, como, por exemplo, a insatisfação gerada pela falta de infraestrutura, a questão do estacionamento ou a insegurança. Em relação

à insegurança, os trabalhadores demonstram não buscarem mudar a situação, mesmo tendo liberdade para fazer isso por parte da organização do trabalho. Essa categoria de sofrimento aparenta passar pela estratégia de defesa de racionalização. Os trabalhadores compreendem que a insegurança gera sofrimento, porém não buscam alterar essa realidade, mas sim, buscam causas para esse acontecimento. A insegurança é considerada como algo que pertence à cidade e, por trabalharem num espaço público, aceitam a insegurança como algo comum.

Os trabalhadores buscam inibir a insatisfação que possa surgir durante o trabalhar na praça. Esse processo ocorre através da busca dos trabalhadores pela satisfação gerada pelos fatores relacionados ao prazer no trabalho: sobrevivência, autonomia e diversão. Para Guimarães-Júnior e Macêdo (2013), qualquer trabalho possibilita aos trabalhadores vivenciarem prazer desde que a organização de trabalho permita que eles se utilizem da mobilização subjetiva. Como a organização do trabalho na praça é bastante flexível e não rígida, os trabalhadores podem se utilizar com maior liberdade da mobilização subjetiva.

Relacionado à mobilização subjetiva pode ser discutido o último tema mostrado na Tabela 2, o reconhecimento, emergente em apenas uma entrevista. Para Morrone e Mendes (2003), o reconhecimento pode ser entendido como um indicador da vivência de prazer no trabalho. Ele também representa um dos quatro conceitos que fundamentam a mobilização subjetiva (BUENO; MACÊDO, 2012; NASCIMENTO; DELLAGNELO, 2018). O reconhecimento ocorre quando o trabalhador é aceito e admirado

em seu trabalho gerando satisfação para ele, pois o trabalhador entende isso como uma recompensa para seu ego. Esse tema é algo bastante presente nas pesquisas em PDT, sejam pelas vivências de prazer geradas pelo reconhecimento, ou pelas vivências de sofrimento geradas pela falta do mesmo.

No entanto, nesta pesquisa, o reconhecimento não obteve força como um tema, praticamente não teve representatividade perante os demais temas, como pode ser visto na Tabela 2. Justamente por o reconhecimento ser um tema forte e bastante presente em pesquisas de PDT, e não ter obtido essa mesma força nesta pesquisa, ele foi trazido para ser discutido e analisado nesta seção. Primeiramente, será visto como os demais conceitos da mobilização subjetiva e se relacionam ao trabalhar na praça. A inteligência prática se baseia na criação de um novo saber-fazer, ou seja, criar uma nova maneira de realizar seu trabalho que não condiz com a maneira prescrita. Contudo, como já citado, na praça o trabalhador é responsável pelo seu próprio trabalho, então a inteligência prática é utilizada normalmente, e não como algo que vai contra o trabalho prescrito da organização do trabalho.

O segundo conceito, a cooperação, ocorre quando os trabalhadores se juntam para realizarem determinado trabalho e, assim, buscam transformar o sofrimento em prazer. Na praça, a cooperação é um conceito fraco, o fato de cada trabalhador possuir seu próprio trabalho faz com que a cooperação não seja um fator necessário para se obter prazer. O terceiro conceito, o espaço público de discussão, é totalmente presente no trabalho da praça. Os

trabalhadores possuem esse espaço onde podem se utilizar da fala e se expressar livremente. Pode ser visto que pelo fato da organização do trabalho na praça ser bastante livre, a mobilização subjetiva torna-se um conceito pouco operante, pois ela, geralmente, surge das exigências e constrangimentos da organização do trabalho (NASCI-MENTO; DELLAGNELO, 2018), e como essa organização é bem flexível na praça, o trabalhador não precisa realizar um investimento tão forte do corpo para ir contra ela.

Os quatro conceitos que fundamentam a mobilização subjetiva geram o prazer de forma direta e indireta para o trabalhador, e na praça já existem fatores que geram prazer. Esses fatores, como já citados nesta seção, são a sobrevivência, a autonomia e a diversão. O fato da organização do trabalho da praça ser menos rígida, e também o fato de existirem outros fatores que são capazes de gerar prazer, podem fazer com que o reconhecimento não tenha tanta importância como fator gerador de prazer e, por isso, ele foi um tema que dificilmente surgiu, possuindo uma baixa representatividade na pesquisa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa foi realizada tendo como objetivo compreender as características do trabalhar no espaço público da praça, à luz da Psicodinâmica do Trabalho. O primeiro objetivo específico - classificar os diferentes tipos de trabalho realizados no espaço público da praça - foi atingido através do processo de observação. Os diferentes tipos de trabalho na praça são: locador de brinquedos motoriza-

dos; feirantes (bancas variadas); feirantes (bancas de comida); donos de pula-pula; locadores de pôneis; trailers de comida; instrutor de dança; vendedora de balões; Polícia Militar; banca de jornal; massoterapeuta; vendedor de DVDs; e carrinhos de alimentação.

O segundo objetivo específico – identificar os motivos e os sentidos do trabalhar no espaço público da praça – foi atingido durante a análise dos dados obtidos na execução da pesquisa. O primeiro motivo identificado do trabalhar na praça é a necessidade que os trabalhadores possuem de sobreviver, ou seja, de realizarem uma atividade que lhes gere retorno financeiro, o sentido por trás dessa necessidade é o de tirar da praça seu sustento e, assim, atingirem seus objetivos pessoais e suas necessidades físicas, biológicas e pessoais. Outro motivo que está presente no trabalhar na praça é a autonomia que os trabalhadores possuem, onde eles podem desempenhar suas atividades conforme a maneira que acharem melhor, criando seus próprios horários e as maneiras de executarem suas tarefas. O sentido atrelado a essa autonomia é o de liberdade que os trabalhadores possuem no trabalho.

Os trabalhadores se sentem satisfeitos com seus trabalhos na praça. Essa satisfação que obtêm é outro motivo do trabalhar nela. Eles gostam do ambiente onde trabalham, e também conseguem gerar boas relações no trabalho, até mesmo desenvolvendo amizades. A diversão presente no ambiente da praça também causa essa satisfação nos trabalhadores. A satisfação traz como sentido a felicidade de trabalhar na praça. O terceiro objetivo específico – caracterizar as vivências do trabalhar no espaço público da

praça, à luz da Psicodinâmica do Trabalho – também foi atingido, como mostram as análises e descrições presentes na seção de análise e discussão de resultados. Diante dos resultados obtidos na pesquisa, percebe-se a importância do uso da PDT como lente teórica, ela mostrou-se apropriada para analisar o objeto de estudo escolhido para a realização da pesquisa, pois possibilita uma análise a partir das falas dos sujeitos sobre suas vivências no trabalho e as características que o representam.

REFERÊNCIAS

AUGÉ, M. **Não-lugares**: introdução a uma antropologia da supermodernidade. 3. ed. Campinas: Papirus, 1994.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS**, Niterói, v. 2, n. 2, p. 306-318, 2012.

CARVALHO, G. M.; MORAES, R. D. Um estudo dos sentidos do trabalho para as pessoas em situação de rua de Manaus. **Revista Trabalho (En)Cena**, [s. l.], v. 1, n. 2, p. 96-109, jul./dez. 2016.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2003.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. Tradução: Heliete Karam e Júlia Abrahão. **Produção**, Santa Catarina, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004.

DESLANDES, S. L.; GOMES, R.; MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 22. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

FONTANELLA, B. J. B. *et al.* Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 2, p. 389-394, 2011.

GUIMARÃES JÚNIOR, E. H. G.; MACÊDO, K. B. Saúde e trabalho do empreendedor: um estudo em psicodinâmica do trabalho. **Fragmentos de Cultura**, Goiânia, v. 23, n. 3, p. 335-347, 2013.

LAVNCHICHA, G. R. F. S. A clínica psicodinâmica do trabalho: teoria e método. **Khora**, Campo Grande, v. 2, n. 2, 2015.

MENDES, A. M. (org.) **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MINAYO, M. C. S. La artesanía de la investigación cualitativa. 1 ed. Buenos Aires: Lugar Editorial, 2013.

MONTEIRO, J. K. *et al.* **Psicodinâmica do trabalho no Brasil**: práticas, avanços e desafios. Curitiba: Juruá, 2017.

MORRONE, C. F.; MENDES, A. M. A resignificação do sofrimento psíquico no trabalho informal. **Revista Psicologia Organizacional e Trabalho**, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 91-118, 2003.

NASCIMENTO, M.; DELLAGNELO, E. H. L. Entre a obrigação e o prazer de criar: uma análise psicodinâmica do prazer-sofrimento no trabalho artístico. **REAd**, Porto Alegre, v. 24, n. 2, p. 135-166, 2018.

PIRES, Á. P. Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. *In*: POUPART, J. *et al.* (ed.). **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Rio de Janeiro: Vozes, 2008. p. 154-209.

SANTOS, L. R.; FERREIRA, M. S. M. **O Éden e a saúde**: olhares cruzados sobre o sofrimento, o trabalho e o lazer. Lisboa: Editora LDA, 2011.

SANTOS, M. **A natureza do espaço**: técnica e tempo, razão e emoção. 4. ed. São Paulo: Editora USP, 2014.

SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN-JUNIOR, L. S.; COOK, S. M. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. 2. ed. São Paulo: Editora Herder, 1997.

VALVERDE, R. R. H. F. Sobre espaço público e heterotopia. **Geosul**, Florianópolis, v. 24, n. 48, p. 7-26, 2009.

VASCONCELLOS, P. A. **Vivências de prazer e sofrimento de feirantes na cidade de Corumbá-MS**. 2017. 99 f. Dissertação. (Mestrado em Estudos Fronteiriços) - Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Corumbá, 2017.

O TRABALHO EM NEGÓCIOS SOCIAIS: CONCEPÇÕES, VIVÊNCIAS E A PSICODINÂMICA DO TRABALHO NA REDE ALFA, NO NORDESTE BRASILEIRO

Diana Maria Goiana Alves³⁹, Eduardo Carneiro Lima⁴⁰,
Andressa Aguiar Araújo⁴¹, Ana Cristina Batista dos Santos⁴²,
Patrícia Araújo Silva⁴³

RESUMO

O texto objetiva compreender as vivências laborais em um negócio social localizado no Nordeste brasileiro, à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Os empreendimentos de cunho social vêm se desenvolvendo pela convergência do setor social (setor 3) com o setor de mercado tradicional (setor 2), configurando o chamado setor 2,5. Desenvolveu-se um estudo qualitativo, com o uso de entrevistas como

39 Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE. Especialista em Gestão Pública pela Unice. Graduada em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE. Pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (PPGA - UECE). Professora do curso de Gestão Hospitalar na Faculdade Rodolfo Teófilo.

40 Doutorando em Sociologia pela Universidade Nova de Lisboa em Portugal - Open-Soc - Lisboa. Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE. Pós graduado em Marketing pelo Instituto Cotemar. Graduated em Administração pela Universidade Federal do Ceará - UFC. Coordenador de Empreendedorismo e Inovação no Nutec, professor dos cursos de Administração FMH.

41 Mestra em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (2021). Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará (2017)

42 Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN, 2013). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (2005). Docente e pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (UECE).

43 Mestra em Administração (2019) (com distinção), especialista em Estratégia e Gestão Empresarial (2017) e bacharel em Administração (2015) pela Universidade Estadual do Ceará. Atualmente é Administradora da Universidade Federal do Ceará. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Administração de Empresas.

técnica de coleta. Foram entrevistados três colaboradores da Rede Alfa. Recorreu-se à técnica da análise dos núcleos de sentido para compreensão das narrativas. Como resultados, emergiram os temas: a) terminologias; b) negócio *versus* social; c) organização do trabalho; d) aprendizagem; e) relações de trabalho; f) sentimentos e estratégia de defesa. Conclui-se que existe uma dificuldade de aceitação do termo “negócio” na Rede, ocasionando problemas de identidade que atingem as relações de trabalho. Estratégias de defesa emergem na tentativa de evitar que sentimentos negativos se transformem em sofrimento.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho. Negócio Social. Rede Alfa.

1 INTRODUÇÃO

Há uma pluralidade de termos para nomear organizações que trabalham para combater problemas sociais por meio de empreendimentos econômicos: empreendedorismo social, economia solidária, negócio social; constatando-se que há dificuldade na definição de tais construtos (BORZAGA, DEPEDRI, GALERA, 2012; BECCHETTI; SOLFERINO, 2005). Especificamente, o negócio social é um tema recente, o qual se forma a partir de dois termos que marcam a diferença entre o negócio tradicional e as iniciativas sociais. Enquanto o primeiro guarda relação com o retorno financeiro, o segundo visa ao impacto social positivo.

A fusão entre o econômico e o social resulta em uma economia híbrida, com organizações que combinam características de empresas sem fins lucrativos (voluntarismo, orientação para missão e foco na criação de valor social) com características de empresas comerciais (autointeresse, orientação para o mercado e foco na criação de valor econômico) (BERGER; BLUEGERMAN, 2010; BURKE, 2003). Com ideias importadas do ambiente corporativo, o tema tem se tornado alvo de discussões entre acadêmicos e profissionais, pela falta de consenso quanto a um novo conceito que reúna dois tipos de atividades consideradas, por alguns, incompatíveis (FISCHER; COMINI, 2012).

Há aqueles que argumentam que empreendimentos sociais não podem ser comparados às organizações não governamentais, por buscarem a autossustentação de suas operações por meio da venda de produtos e serviços ao invés de doações ou outras formas de captação de recursos; como também não podem ser tipificados como negócios tradicionais, em virtude do objetivo principal ser o serviço à sociedade e melhorar as condições de vida de populações de baixa renda (COMINI; ROSOLEN; TISCOSKI, 2014; YUNUS; MOIGEON; LEHMANN-ORTEGA, 2010).

Nesse sentido, tornaram-se conhecidos como empreendimentos do setor dois e meio, por não se integrarem plenamente nem ao primeiro setor, nem ao terceiro. Para se manterem no mercado, investem em inovação, buscando autonomia, autossuficiência e flexibilidade organizacional para atenderem às necessidades da comunidade a que servem (AUSTIN, STEVENSON, WEI-SKILLERN, 2006); embora a utilização de ferramentas de gestão em

áreas não empresariais costuma gerar discussões e divergências (GUEDES, 2011).

No mundo, cada região tem suas próprias estratégias na busca da geração de renda e diminuição da pobreza. Devido a esses diversos contextos geográficos e culturais, as concepções de negócio social acabam sendo distintas (TEODOSIO, COMINI, 2012).

Nos Estados Unidos não há consenso na definição do termo, mas o país considera o negócio social como: i) a empresa que apresenta objetivos sociais independentemente dos departamentos ou unidades de negócio de uma organização tradicional e, também, ii) organizações sem fins lucrativos que se utilizam do mercado para comercialização de seus produtos ou serviços (BORGHAZA *et al.*, 2012). Na perspectiva asiática, as empresas têm como missão solucionar um problema social e são consideradas autossustentáveis financeiramente, sem a distribuição de dividendos. É uma empresa na qual o investidor recupera o investimento sendo o lucro reinvestido na empresa para ampliação do impacto social (YUNUS, 2010).

Na perspectiva brasileira, a evolução do negócio social se deu no início dos anos 1980-90, a partir do fechamento de empresas e da demissão em massa de trabalhadores. Para solucionar os problemas econômicos que esses indivíduos vinham passando, surgiu a expressão economia solidária, que se multiplicou no país rapidamente, em diversas formas: coletivos de geração de renda, cantinas populares, cooperativas de produção e comercialização, empresas de trabalhadores, rede e clubes de troca, sistema de comércio justo e finanças, grupos de produção ecoló-

gica, associações de mulheres, serviços de proximidade, dentre outros (LAVILLE, GAIGER, 2009).

Em face da emergência histórica do construto Negócio Social, e considerando as particularidades desse tipo de empreendimento, uma questão que se mostra pertinente para pesquisadores que tentam compreender as variadas facetas do mundo do trabalho contemporâneo é investigar aspectos específicos das vivências de trabalho que se desenrolam nesses novos contextos laborais. Nesse sentido, este trabalho se propõe a compreender concepções, vivências e a Psicodinâmica do Trabalho no contexto de Negócios Sociais.

Além desta introdução, na seção dois, faz-se a revisão de literatura da lente analítica: a Psicodinâmica do Trabalho (PDT). A parte três apresenta a metodologia, seguida da análise dos resultados, na quarta parte. As considerações finais integram a quinta e última parte.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Psicodinâmica do trabalho

O trabalho já assumiu diversos sentidos no decorrer dos anos. As relações senhor/escravo, na Antiguidade; suserano/vassalo, na Idade Média; e patrão/empregado na Modernidade, expressam diferentes concepções e formas de organizá-lo (ANJOS, 2013). Nas concepções modernas, no contexto de trabalho Pós-Revolução Industrial, destacam-se os modelos taylorista, fordista e toyotista de

organização do trabalho, os quais representam fortes influências, de acordo com suas peculiaridades, sobre a relação homem-trabalho (ANTUNES, 2001; GONÇALVES, 2004).

No cenário atual, nota-se a convivência entre os modelos taylorista-fordista, com a implementação simultânea da reestruturação flexível (MERLO, MENDES, 2009). Tal junção, por vezes, se caracteriza como um modelo “*Frankenstein*”, em que, desde a perspectiva da PDT, convivem as antigas agressões à saúde derivados dos precários e insalubres ambientes de trabalho, com as novas formas de sofrimento atreladas às exigências inerentes ao capitalismo contemporâneo. A partir dessa nova conjuntura, surgem organizações que assumem como pauta aspectos sociais, enfatizam o bem-estar individual e da coletividade, através da criação de valor social (HERRERA, 2013; MERLO, 2000), de onde torna-se pertinente investigar como se manifesta a PDT nesses novos empreendimentos, pautados em princípios colaborativos.

A PDT estuda as vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores em suas situações laborais. É a tradução do real pela escuta, pela fala e pela interpretação (MENDES, 2007). Para a PDT, o trabalho vai além da vinculação empregatícia ou percepção de remuneração. Refere-se, sobretudo, à capacidade de engajar-se na resolução de tarefas (DEJOURS, 2014). Mas trabalhar também implica colaborar, por meio da experiência das resistências do mundo social, precisamente das relações de trabalho (GERNET, 2016; GERNET; DEJOURS, 2009). A figura 1 sintetiza as macrodimensões teóricas da PDT.

Figura 1 - Macrodimensões teóricas da Psicodinâmica do Trabalho



Fonte: Grupo Integra Saberes (2019).

A figura 1 demonstra as macrodimensões da corrente teórica dejouriana que propõe o estudo das dimensões de contexto (organização do trabalho, relações socioprofissionais e condições de trabalho), correspondentes ao cenário em que se deslindam as dimensões de conteúdo (carga psíquica, mobilização subjetiva, estratégias defensivas ou de enfrentamento e corpopropriação), capazes de moldar as vivências (prazer, sofrimento e mal-estar) dos trabalhadores e que podem impactar no estado (saúde ou adoecimento) dos sujeitos (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; MENDES, 2007).

A dimensão condição de trabalho enfatiza aspectos que contemplam o ambiente físico, químico e biológico, destacando a questão da higiene e segurança. A organização do trabalho abrange a divisão das tarefas e dos homens no mundo do trabalho, estabelecendo o prescrito e os meios de controle (fiscalização, hierarquia, procedimentos, relações de poder). Já as relações de trabalho ressaltam os laços humanos e sociais criados a partir da organização do trabalho entre chefias, subordinados, pares, clientes,

fornecedores, e demais indivíduos que estejam inseridos no *locus* do trabalho (DEJOURS, 1992; MENDES, 2007).

Concernente às dinâmicas da PDT, a carga psíquica do trabalho provém de um possível conflito entre o trabalho prescrito e o trabalho real, gerando uma pressão interna. O aumento da carga psíquica é proporcional à diminuição da liberdade nas decisões e organização do próprio trabalho. No caso de não ocorrer uma descarga psíquica, seja pela via psíquica, motora ou visceral, os trabalhadores podem se encontrar numa realidade sofrente, gerando desprazer e tensão (DEJOURS; ABDOUCHELLI, JAYET, 1994).

Bouyer (2010), entretanto, afirma que se alguns trabalhadores sofrem e suportam esse sofrimento sem adentrar no estado de descompensação psicológica, num compromisso denominado normalidade enigmática. Nesse fenômeno, os trabalhadores utilizam-se de estratégias defensivas, que minimizam a percepção do sofrimento, apesar de serem inconscientes e específicas de cada profissão, mantendo a saúde mental dos trabalhadores (DEJOURS, 1992; MENDES 2007). Trata-se das estratégias defensivas e estratégias de enfrentamento contra o sofrimento.

Mas para que haja uma efetiva vivência e apropriação do trabalho em sua totalidade, percebendo relações de insucesso e sobressaindo-se ao utilizar-se da inteligência astuciosa, é necessário ao trabalhador deixar-se habitar pelo sofrimento, até mesmo fora do trabalho, materializando-se na insônia ou mesmo em seus sonhos, o que Henry (1987, apud DEJOURS, 2004) denomina de *corps-proprietation* ou corpopropriação.

Por sua vez, o par prazer-sofrimento desvela-se como um construto dialético, uma vez que no trabalho verifica-se a busca pelo prazer ou, mais frequentemente, a fuga do sofrimento. Por um lado, Dejours e Gernet (2012) afirmam que o prazer no trabalho depende da retribuição do sucesso da capacidade de superar os obstáculos do real e do reconhecimento da qualidade do trabalho realizado. Por outro lado, Gómez (2019) alerta que o sofrimento no trabalho apresenta semelhanças com o mal-estar, mas a especificidade do sofrimento encontra-se na experiência de tensão relativamente identificável, mas de alta intensidade, intolerável e de difícil simbolização. Já o mal-estar apresenta natureza difusa e tolerável, susceptível de simbolização pelo sujeito que o vivencia e de baixa intensidade.

Mendes (2007), por fim, pontua que o sofrimento e as estratégias defensivas podem ser considerados um caminho para a saúde. Ocorre que o sofrimento é visto como um mobilizador do trabalhador na busca pelo equilíbrio mental, agindo como um estimulante para a mudança do *status quo* e na busca por condições e modos operatórios adequados para sua estrutura de personalidade.

3 METODOLOGIA

O estudo foi desenvolvido segundo a abordagem qualitativa, em que os pesquisadores estudam os fenômenos em seu *setting* natural, tentando dar sentido ou interpretar nos termos das significações que as pessoas trazem para estes (DENZIN; LINCOLN, 2006).

No estudo, foi usada a entrevista como técnica de coleta, a qual possibilita ao investigador obter informações pela fala dos atores sociais. Realizou-se uma entrevista semiestruturada com: a) uso de elemento estímulo¹; b) evocação de narrativas sobre a história da Rede Alfa e as vivências laborais no contexto da rede, utilizando-se elementos de história de vida, técnica pela qual se busca evocar situações vividas, incluindo as definições feitas pelas pessoas, grupos ou organizações (MINAYO *et al.*, 2002).

O campo de pesquisa, como recorte espacial feito pelo pesquisador, assume um papel representativo de uma realidade empírica a ser estudada a partir da fundamentação teórica que originou o objeto (MINAYO, 2001). Optou-se por compreender a realidade dos negócios sociais a partir das experiências da Rede Alfa, rede de comercialização solidária de produtos agrícolas, localizada num estado do Nordeste brasileiro há mais de 17 anos. A Rede Alfa foi selecionada a partir de consulta realizada no *site* do Projeto Brasil 27, projeto que divulga dados de 27 negócios sociais espalhados por todo o país, um em cada unidade da Federação (SERCONEK; VITORIANO, 1998). A entrevista foi realizada com três colaboradoras da Rede (T, 43 anos, atua na coordenação geral; F, 39 anos, atua como apoio e articuladora; D, 22 anos, atua como articuladora), na sede da Rede Alfa.

A técnica de análise utilizada foi a análise dos núcleos de sentido (ANS), proposta por Mendes (2007) no âmbito das pesquisas qualitativas em PDT. De acordo com Mendes (2007, p. 72), “a ANS consiste no desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados

a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso”. A técnica viabilizou a categorização dos núcleos de sentido que foram agrupados em temas.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Identificaram-se seis temas: Terminologias; Negócio *versus* Social; Organização do Trabalho; Aprendizagem; Relações de Trabalho; Sentimentos e Estratégia de Defesa.

4.1 Terminologias

Nas falas, identificaram-se múltiplas terminologias para qualificar o tipo de organização em que trabalham; todas, entretanto, convergindo para o conceito de solidariedade.

Pois se você for observar as terminologias, empreendimentos solidários, bancos solidários, todas as terminologias elas, elas... assim, elas têm um foco na palavra solidária, a terminologia vai ser solidária. [F]

Percebe-se, ainda, que a Rede Alfa está em processo de aceitação de algumas designações, aparentemente mais empresariais, que parecem contrastar com a sua verdadeira missão. Assim, a entrevistada F descreve que a equipe se encontra em fase de construção e de compreensão das nomenclaturas que possam estar mais próximas do termo social:

Algumas pessoas conseguem incorporar esses conceitos, incorporar no seu vocabulário relações solidárias, empreendimentos. No início eu tinha resistência para falar empreendimento também, mas hoje parece que assim, agem naturalmente, porque a gente compreende, aí vai explicando isso, aí... se você fosse questionar: “mas empreendimento é um termo utilizado, é um termo sebraiano”... É, mas na perspectiva do que diz a ideia de economia solidária, na perspectiva de que os empreendimentos trabalham, aí você começa a também incorporar, e eu acredito que a partir desse momento que você conscientiza do que é o termo, né, se conscientiza, desconstrói e incorpora outros conceitos. [F]

4.2 Negócio *versus* Social

A pluralidade de nomenclaturas, no campo pesquisado, está ligada a um conflito mais estruturante desse tipo de empreendimento, para as pessoas que trabalham na Rede Alfa, o qual emergiu nas narrativas através do tema nomeado como Negócio *versus* Social.

É possível perceber o receio na utilização da palavra “negócio” para definição do empreendimento, dando ênfase ao objetivo prioritário da organização que é o “social”:

Essa palavra negócio (silêncio)... Acho que não cai bem para nós não (risos). Apesar de ter o nome social, negócio social (silêncio)... [T]

Eu digo que elas [negócio e social] entram em choque, porque assim... mas isso não é justo, não é... na perspectiva do social, aí elas vão entrar em confronto, aí vai ponderar o que é uma relação de negócio, onde você busca troca, sobras, onde você busca a construção de conceitos de solidariedade nessas negociações, então penso que assim são palavras fortes, elas estão no cotidiano na voz das pessoas, mas que elas se contradizem umas com as outras, tanto o negócio como o social, mas assim não são palavras fáceis de sair do cotidiano, aqui nós procuramos trabalhar nessa lógica, muita formação social (...) “mas o negócio assim não dá certo”, então é um confronto o negócio com o social, mas é complicado você desassociar isso, é muito incutido, é tipo um pacote, como se fosse o pacote da revolução verde. [F]

É perceptível que, para as entrevistadas, existe um antagonismo aparentemente inconciliável entre os dois conceitos. Percebe-se, em algumas falas, uma aversão à ideia de “negócio” para qualificar o trabalho que fazem. Enquanto F contemporizava – Aí tem isso: a história do negócio, do bendito negócio [F] – imediatamente T interveio: Isso né bendito não! Isso é maldito! [T]. Para a Rede, negócio está diretamente relacionado à visão de lucro capitalista, sendo este, a uma primeira vista, o problema a ser enfrentado: [sobre] a terminologia negócio o que a gente procura é desconstruir, é que assim na relação de negociação eu compreendo que tem muito a visão do lucro [F]. Contudo, quando continuaram a elaborar a ideia através da fala, o antagonismo inicial se desvelou, por vezes,

como um dualismo na medida em que, na realidade do trabalho que desenvolvem, precisam admitir a necessidade do lucro, mesmo que sujeito ao que consideram mais importante:

O negócio, porque na minha opinião é... não tem a nossa cara, porque o negócio é mais o mundo capitalista e esse não é o rumo que a gente quer. A gente quer o social, na questão de trabalhar o social em grupo, a economia solidária, onde a gente sabe que, além do lucro, também vem a vida que está em primeiro lugar e no negócio não entra a vida, o negócio muito pelo contrário acaba com a vida, atropela tudo que tem pela frente [F].

4.3 Organização do trabalho

A despeito do impasse das entrevistadas em qualificar as terminologias “negócio” e “social” como concorrentes ou complementares, percebe-se que o planejamento de uma organização, seja qual for a sua natureza, tende a apresentar orientações para a geração de recursos financeiros (lucro, na empresa, ou sobras, em cooperativas ou empreendimentos sociais), para, conseqüentemente, manter suas atividades. Observa-se, a partir da fala de F, que os planejamentos acontecem para facilitar e organizar a dinâmica de trabalho da Rede:

Sempre nos planejamentos da Rede, a gente foca em quatro eixos: Organização, Produção, Comercialização e Formação/ Comunicação. [F]

Sabe-se que os negócios sociais abordam temas ligados à economia e ao social, mas o conflito entre os termos, explicado na temática anterior, demonstra forte influência do social na organização de trabalho da Rede, com base na criação de parcerias e trabalho coletivo para alcançar o que consideram ser sucesso:

Nossa cooperativa tem um diferencial em muitas das coisas, a gente não tem só a visão do lucro, a gente tem todo um processo com essa energia diferente... A gente tem outra visão, a gente não pensa só em vender e vender. [N]

Gente, o processo de parceria é assim, você vai até aqui com o trabalho coletivo, todo trabalho que a gente faz é participativo, você consegue vir até aqui. [F]

Ainda em relação à organização do trabalho, observa-se na fala de F que, apesar de não terem a fórmula para a comercialização: “Nem a gente mesmo conseguiu achar a fórmula pra comercialização” [F], a Rede Alfa acredita que organizar a comercialização fortalece e garante a continuidade dos negócios dos agricultores e da própria Rede: “Vamos focar mais na organização da comercialização desse fluxo, vamos priorizar (...) os espaços” [F].

4.4 Aprendizagem

Outro tema que emergiu com expressividade na narrativa foi a aprendizagem. Ele foi identificado através

da metáfora da escola. Como uma grande escola, a Rede Alfa acredita na capacitação como parte do processo de aprendizagem dos que estão na Rede, por exemplo, transformando não somente o negócio, mas a vida dos agricultores, elevando a autoestima e desconstruindo sentimentos que enfraquecem as relações. A metáfora da escola remete à ideia de espaço de aprendizagem coletiva, local onde todos aprendem juntos:

Eu digo que é uma aprendizagem, é uma escola. A gente aprende a cada dia uns com os outros, né? Porque é uma lição que muda a vida das pessoas, a gente vê a vida ser transformada, a gente consegue transpassar aquilo que a gente acha que não é capaz, a gente consegue vencer os obstáculos. [T]

Por isso é que eu digo que é sempre uma aprendizagem de mudança de vida, principalmente na vida das mulheres. A gente vê muitas vidas serem mudadas. Eu tiro por mim, a minha vida foi muito mudada... Então, a rede, ela é uma escola que faz essa transformação de vida. [T]

É uma escola que a gente aprende na peia! Não tem a fórmula, gente. [F]

Eu também sempre digo assim nas reuniões quando vou para os espaços: “Eu vim de uma forma e saio daqui dessa conversa de outra forma, a gente aprende... Não só ensino, mas aprendo”. [F]

4.5 Relações de trabalho

Por outro lado, apesar das entrevistadas verem a Rede Alfa como uma escola em que todos podem mudar para melhor, também foram identificadas dificuldades especialmente no tocante às relações socioprofissionais e ao trabalho, percebendo-se a falta de compromisso e pouco interesse por parte de alguns integrantes:

Pessoas vêm e pessoas se afastam, não têm tempo e voltam de novo. “Voltou?” Agora você vai chegar com um papel pedindo pra voltar? Não. Então têm pessoas que passam um tempo fora e depois voltam. [T]

Mandam o produto, nem vem e não sabem a dinâmica. Têm algumas coisas que a gente decide na reunião e num vem, aí quando é antes do dia do pagamento, vem pegar o dinheiro e às vezes ainda fica com raiva, porque tem toda uma dinâmica. [N]

Dessa forma, a falta de interesse e compromisso de alguns participantes da Rede pode explicar, por exemplo, os conflitos interpessoais que emergem, inclusive associados ao impasse já identificado no tema Negócio *versus* Social:

A partir do momento que você cresce uns “degrauzim”, as pessoas olham logo achando que você tá tendo muito lucro, que você tá tendo muito dinheiro a custo de outras pessoas. (...) Não é todo mundo né?! Mas é bem difícil! Trabalhar com pessoas é bem difícil! [F]

4.6 Sentimentos e estratégia de defesa

Percebe-se que, na Rede Alfa, há sentimentos de tipos diversos influenciando as dinâmicas subjetivas e intersubjetivas, tais como: medo, angústia, culpa, não pertencimento, emergindo estratégia de defesa para lidar com tais sentimentos. O medo foi um dos sentimentos mais recorrentes:

Eu acho que é isso, as pessoas chegam com esse sentimento que ela não pode falar, que ela não tem que se expressar, o medo de falar errado também, de não se aceitar, eu acho que você tem que se aceitar e vencer essas barreiras, em algumas reuniões a gente fica muito angustiada que parece assim um monólogo. [F]

Meu Deus, o que é que eu estou fazendo aqui, este povo, e da vez que eu tinha de dizer o meu nome, eu começava logo a tremer, chorava [T].

Para superar esses medos e angústias, os trabalhadores recorrem à estratégia de defesa como forma de evitar ou transformar o eventual sofrimento, para manterem-se em equilíbrio. A narrativa de T, por exemplo, externa os questionamentos pessoais e grupais que elas se fazem pelo fato de, por vezes, o trabalho não sair como esperado, fazendo-as se sentirem culpadas, em que elas usam a estratégia de “afogar as mágoas” coletivamente, fazendo das reuniões das coordenadoras um momento terapêutico, o qual se mostra equilibrante para seguirem adiante.

Mas, é assim, é difícil você saber lidar com esse sentimento (de culpa), mas já teve ... ah, aqui é recorrente, porque não tem a fórmula, né? E a gente fica se perguntando, é isso?! Acho que a gente fica na cobrança de fazer, de ter vontade de que as coisas aconteçam, mas eu também digo assim, às vezes quando a gente entra nesse momento terapêutico, de afogar as mágoas, parece que tudo muda. [T]

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No campo pesquisado, a pluralidade de termos foi identificada, corroborando o que a literatura aponta. Todavia, mais do que simplesmente a escolha entre uma miscelânea de termos alternativos para se referir a uma mesma coisa, o que se verificou foi uma imprecisão conceitual que se desvela como um problema de “identidade organizacional”, que pode implicar também em problemas de identidade dos trabalhadores nesse contexto laboral. A recusa das entrevistadas em aceitar a nomenclatura “negócio social”, a despeito da Rede Alfa ser apresentada como tal no Projeto Brasil 27, demonstra tais problemas de identidade.

Aceitar o termo negócio emergiu como um conflito pessoal e interpessoal para elas. Ter que assumir o lucro, característica distintiva dos negócios, como parte integrante e mesmo necessária do trabalho que realizam, parece ser um impasse ainda não resolvido no contexto da Rede Alfa, o qual tem relação com a visão de mundo e convicções ideológicas de todos ali.

É neste contexto de impasse que a psicodinâmica do trabalho emerge em relações e sentimentos antagônicos. Assim, uma proposta de ambiente colaborativo e cooperativo se desvela como uma grande escola que oportuniza transformação positiva para alguns: aqueles que se entregam ao processo e se percebem como parte daquilo. Por outro lado, há os que se colocam no trabalho e nas relações de trabalho desinteressadamente e sem comprometimento, interessados apenas nas trocas comerciais e no “lucro” delas oriundo. Percebe-se, portanto, que há os “do negócio” e os “do social”, mas não há, pelo menos entre as coordenadoras entrevistadas, quem assuma identitariamente o “negócio social”.

Os processos de aprendizagem nessa escola permitem ultrapassagens de barreiras relacionadas a sentimentos, tais como: o medo de se expressar nos encontros e reuniões, e a não aceitação ou falta de pertencimento. As estratégias de defesa surgem nesse contexto, possivelmente, para evitar que esses sentimentos negativos se transformem em sofrimento.

Considerando o objetivo da pesquisa, que foi compreender concepções, vivências e a Psicodinâmica do Trabalho no contexto de Negócios Sociais, conclui-se que, no caso estudado, a) as concepções não são consensuais e nem homogêneas, implicando em problemas de identidade pessoal e organizacional; b) as vivências são variadas e elaboradas individualmente, a partir da percepção que cada um tem da rede e de seu papel e relações com ela; e c) a Psicodinâmica do Trabalho apresenta-se, à semelhança ou talvez por consequência da heterogeneidade de con-

cepções e vivências, como favorável à realização pessoal para alguns, pelas transformações positivas oriundas da aprendizagem e ao sofrimento para outros, em virtude de sentimentos negativos que emergem nesse contexto multifacetado de trabalho.

O estudo apresentou limitações e dificuldades em relação à literatura sobre a temática negócios sociais e por pesquisar empiricamente apenas um negócio social. Sugere-se, para pesquisas futuras, a ampliação do campo empírico com a segmentação dos negócios sociais por região no Brasil, bem como uma maior diversificação no perfil dos entrevistados, contemplando não apenas coordenadores.

Notas:

¹ Para BATISTA-DOS-SANTOS (2013), o elemento-estímulo é uma forma de motivar a fala dos atores sociais sobre um tema. Colocado numa situação de fala livre, é, ao mesmo tempo, amplo e focado. Amplo, por dar liberdade ao entrevistado de recorrer a conteúdos diversos para falar sobre o mesmo: sociológicos, políticos, psicológicos, experienciais etc. Focado por funcionar como fio condutor temático da entrevista. Nesta pesquisa foi apresentado às entrevistadas o termo NEGÓCIO SOCIAL, ao estilo cartaz, no início da entrevista, para que falassem livremente sobre ele.

REFERÊNCIAS

ANJOS, F. B. Organização do trabalho. *In*: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 267-274.

ANTUNES, R. **A questão do emprego no contexto da reestruturação do trabalho no final do século XX**: globalização, trabalho e desemprego. Belo Horizonte: Editora com Arte, 2001.

AUSTIN, J.; STEVENSON, H.; WEI-SKILLERN, J. Social and commercial entrepreneurship: same, different, or both?. **Entrepreneurship: Theory and Practice**, Estados Unidos, v. 30, n. 1, p. 1-22, jan. 2006.

BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. **Concepções de administração e administrador em tempos de capitalismo flexível**: uma abordagem crítica. 2013. 294 f. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Ciências Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal. 2013.

BECCHETTI, L.; SOLFERINO, N. The dynamics of ethical product differentiation and the habit formation of socially responsible consumers. **Associazione Italiana per la Cultura della Cooperazione e del Non Profit**, n. 8, fev. 2005.

BERGER, G.; BLUEGERMAN, L. Empresas sociales y negocios inclusivos. *In*: MÁRQUEZ, P.; REFICCO, E.; BERGER, G. **Negócios inclusivos, iniciativas de mercado con los pobres de Iberoamérica**: un proyecto de investigación colectiva de la Social Enterprise Knowledge Network. Bogotá: Inter-American Development Bank, 2010.

BORZAGA, C.; DEPEDRI, S; GALERA, G. Interpreting social enterprises. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 47, n. 3, p. 398-409. jul./set. 2012.

BURKE, P. **Hibridismo cultural**. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2003.

BURKE, P. **Uma história social do conhecimento**: de Gutemberg a Diderot. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

BOUYER, G. C. Contribuição da psicodinâmica do trabalho para o debate: o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, p. 249-259, 2010.

COMINI, G. M.; ROSOLEN, T.; TISCOSKI, G. P. Empreendedorismo social e negócios sociais: um estudo bibliométrico da publicação nacional e internacional. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, Bahia, v. 3, n. 1, p. 85-105, jan./abr. 2014.

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

DEJOURS, C. Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação. In: DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C.; BETIOL, M. I. S (coord.). **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p. 45-65.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. Tradução: Heliete Karam e Júlia Abrahão. **Produção**, Santa Catarina, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004.

DEJOURS, C. Work and self-development: the point of view of the psychodynamics of work. **Critical Horizons**, [s. l.], v. 15 n. 2, p. 115-130, jul. 2014.

DEJOURS, C.; GERNET, I. Travail, subjectivité et confiance. **Nouvelle Revue de Psychosociologie**, [s. l.], v. 13, n. 1, p. 75-91, 2012.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. Porto Alegre: Artmed, 2006.

FISCHER, R. M.; COMINI, G. Sustainable development: from responsibility to entrepreneurship. **Revista de Administração da USP**, São Paulo, v. 47, n. 3, p. 363-369, 2012.

GERNET, I. Actualités de la recherche en psychodynamique du travail. **Ann Med Psychol**, Paris, v. 1, p. 1-4, 2016.

GERNET, I.; DEJOURS, C. Évaluation du travail et reconnaissance. **Nouvelle Revue de Psychosociologie**, [s. l.], v. 8, n. 2, p. 27-36, 2009.

GÓMEZ, J. J. O. **Clínica del trabajo**: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral. Bogotá: San Pablo, 2019.

GONÇALVES, A. F. M. **Flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

GUEDES, S. R. C. **Análise de um modelo de negócio no âmbito do empreendedorismo social**: o caso “pista mágica”. 2011. Dissertação (Mestrado Integrado em Engenharia Industrial e Gestão) – Faculdade de Engenharia da Universidade de Porto, Portugal, 2011.

HERRERA, C. B. **Negócios sociais**: um estudo de caso da empresa Midiacom.Net (Aquiraz-CE). 2013. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

LAVILLE, J. L.; GAIGER, L. I. Economia Solidária. *In*: CATTANI, A. D.; CORAGGIO, J. L.; LAVILLE, J. L. **Diccionario de la otra economía**. Buenos Aires: CLACSO, 2009.

MENDES, A. M. (org.) **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MERLO, A. R. C. Transformações no mundo do trabalho e a saúde. *In*: JERUSALINKY, A.; MERLO, A. C.; GIONGO, A. L. **O valor simbólico do trabalho**: e o sujeito contemporâneo Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000. p. 271-278,

MERLO, A. 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.

MINAYO, M.C.S. (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINAYO, M. C. S. *et al.* (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2002.

SERCONEK, F.; VITORIANO, P. H. Projeto Brasil 27. São Paulo, 1998. Disponível em: <http://www.projetoBrasil27.com.br/>. Acesso em: 05 dez. 2016.

TEODÓSIO, A. S. S.; COMINI, G. Inclusive business and poverty: prospects in the Brazilian context. **Revista de Administração da Universidade da USP**, São Paulo, v. 47, n. 3, p. 410-421, jul./set. 2012.

YUNUS, M. **Building social business**: the new kind of capitalism that serves humanity's most pressing needs. [S. l.]: Public Affairs, 2010.

YUNUS, M.; MOINGEON, B.; LEHMANN-ORTEGA, L. Building social Business models: lessons from the Grameen Experience. **Long Range Planning**, v. 43, p. 308-325, 2010.

DA DOENÇA QUE DÁ TRABALHO AO TRABALHO QUE DÁ SAÚDE: VIVÊNCIAS DE TRABALHADORES DE UMA FUNDAÇÃO VOLTADA A PESSOAS COM TRANSTORNOS MENTAIS

Jorge Luiz de Souza Evaristo⁴⁴, Lia Chagas de Lima⁴⁵, Nathália de Sousa Pereira⁴⁶, Allan Daniel Dias⁴⁷, Ana Cristina Batista dos Santos⁴⁸

RESUMO

Este artigo foi realizado tendo por objetivo de compreender como a psicodinâmica do trabalho se apresenta no contexto laboral de ressocialização de usuários com transtornos mentais, em uma organização social ligada à arte e à cultura popular. Realizaram-se cinco entrevistas semiestruturadas em uma fundação com dois tipos de trabalhadores: a) três usuários com transtornos mentais; e b)

44 Doutorando em Administração pelo Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Estadual do Ceará - UECE. Mestrado em Administração na Universidade Estadual do Ceará - UECE (2018). Graduado em administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2015). Graduação em direito em andamento pela Universidade Federal do Ceará - UFC.

45 Doutoranda em Administração da Universidade Estadual do Ceará - UECE. Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2018) Graduação em Comunicação Social - Publicidade e Propaganda pela Universidade Federal do Ceará - UFC (2014).

46 Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2018). Especialista em Gestão Logística pelo Centro Universitário Unichristus. (2019) Graduação em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Ceará - UFC. (2015) Atualmente é professora universitária e consultora de empresas.

47 Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2018), Graduação em Administração pela Universidade Federal do Ceará - UFC (2014).

48 Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN, 2013). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (2005). Docente e pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (UECE).

dois trabalhadores-cuidadores. Através de uma abordagem qualitativa, utilizou-se a metodologia da análise dos núcleos de sentido (ANS) para compreensão dos dados nos quais foram todos transcritos e analisados no *software* Atlas.ti. Foram encontrados 383 núcleos de sentido e agrupados em seis temas relacionados às dimensões de contexto e de conteúdo da PDT: a) condições de trabalho; b) organização de trabalho; c) relações de trabalho; d) prazer-sofrimento; e) estratégias de defesa; f) reconhecimento. Por fim, foi possível concluir que o trabalho neste empreendimento, além de ajudar na ressocialização, também contribui de maneira benéfica no tratamento psicológico dos usuários; e no tocante aos “trabalhadores-cuidadores”, eles reaprenderam e ressignificaram o seu próprio trabalho, a partir da ação dos “trabalhadores-pacientes”, constituindo uma teia de relações multifacetadas.

Palavras-chaves: Psicodinâmica do trabalho. Ressocialização. Transtornos mentais.

1 INTRODUÇÃO

Este estudo relata uma experiência de pesquisa qualitativa desenvolvida no âmbito de uma fundação que articula, ao mesmo tempo, trabalho com saúde mental, arte e cultura, mostrando que o trabalho é elemento constitutivo da identidade do homem que se desenvolve em contextos sociais marcados por uma pluralidade de sentidos imbuídos por ele mesmo e por outros (SILVA; CAPPELLE, 2017).

Nos empreendimentos sociais, o faturamento da empresa restringe-se ao necessário para adimplir com os cus-

tos de funcionamento do empreendimento e dos projetos desenvolvidos junto à sociedade (PEREIRA, *et al.*, 2017). As pessoas são o foco do planejamento estratégico dessas organizações sociais, sejam trabalhadores remunerados e/ou voluntários, tal como os beneficiários internos e externos das ações sociais (DAVIES; HAUGH; CHAMBERS, 2019).

O campo desta pesquisa foi uma fundação bastante específica ligada à ressocialização de pessoas com transtornos mentais, por meio do trabalho, a partir das lentes da psicodinâmica do trabalho (PDT), pois o aumento frequente de patologias relacionadas às vivências de trabalho têm provocado nos pesquisadores em PDT um interesse em investigar como essa psicodinâmica ocorre nos mais variados contextos (RANCAN; GIONGO, 2016).

Neste estudo, partiu-se da seguinte questão de pesquisa: como a psicodinâmica do trabalho se apresenta no contexto da ressocialização de pacientes com transtornos mentais, por meio do trabalho, em uma fundação ligada à arte e à cultura popular? Dessa maneira, a fim de responder à questão de pesquisa, o estudo teve como objetivo compreender como a psicodinâmica do trabalho se apresenta no contexto laboral de ressocialização de usuários com transtornos mentais, em uma organização social ligada à arte e à cultura popular.

2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

O processo histórico que deu origem aos estudos da PDT teve início no século XVII, período em que as condições pelas quais os empregados passavam dentro e fora

do ambiente industrial eram precárias e sem higiene. Devido às consequências da Revolução Industrial presente na época, desencadeou-se uma nova forma de enxergar o trabalhador e a vida em sociedade (GEMILLI; OLTRAMARI, 2020).

Considerando todo o processo histórico que antecedeu e favoreceu a emergência do capitalismo industrial no século XX, a Psicodinâmica do Trabalho, através dos estudos do psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours, iniciados na década de 1980, voltou-se para compreender, de forma mais detalhada, algumas dimensões de contexto e de conteúdo envolvidas na relação homem-trabalho dentro das organizações (AMARAL *et al.*, 2017).

2.1 Dimensões de contexto

As dimensões de contexto abarcam as categorias organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho. Elas auxiliam na compreensão da atividade de trabalho e das estratégias defensivas, sejam individuais ou coletivas, que os indivíduos lançam mão para confrontar o trabalho prescrito pela gestão frente ao trabalho real desenvolvido, e são os construtos provenientes dessa dimensão que compõem o suporte material e social que sustenta a estrutura organizacional (AGUIAR; BATISTA-DOS-SANTOS, 2017).

Nas condições de trabalho (CT), Dejours (2017) engloba os elementos dos ambientes físico, biológico e químico, as condições de higiene e segurança e, por fim, as características antropométricas do posto de trabalho.

A categoria Organização do Trabalho (OT) incorpora elementos formais e informais que representam os modelos de gestão implantados para o funcionamento do trabalho (AGUIAR; BATISTA-DOS-SANTOS, 2017). Os elementos podem englobar a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder e as questões de responsabilidade (DEJOURS, 2017).

Já a categoria relações de trabalho define-se como “todos os laços humanos criados pela organização do trabalho” (DEJOURS, 2017, p. 75) e refere-se às relações da chefia com os membros da equipe, as relações entre os pares de trabalho e, também, as relações desses com agentes externos, como os clientes e a sociedade em geral (DEJOURS, 2018).

2.2 Dimensões de conteúdo

As dimensões de conteúdo contemplam os aspectos subjetivos, individuais e coletivos dos trabalhadores frente aos elementos que estes se deparam e convivem no contexto de trabalho. Esta dimensão envolve construtos como prazer-sofrimento, reconhecimento e estratégias de defesa (DEJOURS, 2017). Agrega elementos que estão ligados à integridade do aparelho psíquico, podendo relacionar a saúde do corpo e a saúde mental (MENDES, 2007; DEJOURS, 2017). Logo, o trabalho pode gerar o pior, levando o trabalhador à doença mental, ou pode gerar o melhor, sendo mediador essencial na construção da saúde mental (DEJOURS, 2013).

O sofrimento no trabalho pode emergir relacionado a aspectos objetivos da situação de trabalho, como infrações das leis trabalhistas, mas, e talvez principalmente, pode ser oriundo de demandas subjetivas, como, por exemplo, o enfrentamento de riscos e o sentimento de não corresponder positivamente às imposições do trabalho (LOURENÇO; VALENTE; CORRÊA, 2020).

Os objetivos da PDT em relação ao sofrimento vão desde a tentativa de evitar que ele provoque o adoecimento do indivíduo (sofrimento patogênico) até a busca pela compreensão dos mecanismos usados pelo trabalhador para transformar sofrimento em prazer (sofrimento criativo). Portanto, o caminho para a estabilidade social e psicológica do indivíduo está relacionado à busca pelo prazer e à neutralização do sofrimento intenso no ambiente de trabalho (DASHTIPOUR; VIDAILLET, 2017).

As estratégias de defesa, de acordo com Sousa e Matos (2017), têm o objetivo de adaptar o sujeito às pressões de trabalho para minimizar o sofrimento. Estas se diferenciam dos mecanismos de defesa do ego por não estarem interiorizados no indivíduo e persistirem a partir de uma situação externa.

O construto reconhecimento é uma forma específica de retribuição moral para o ego como resposta à dedicação, ao engajamento e ao desempenho eficaz no trabalho (ANGELLA, 2016). Segundo Dejours (2017), existem dois tipos de reconhecimento na PDT: o reconhecimento fruto da chefia e dos clientes, que são baseados no julgamento de utilidade, e o reconhecimento de estética proveniente dos colegas de trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com os objetivos do estudo, classificou-se sua tipologia como exploratória, pois os resultados servirão de base para pesquisas subseqüentes em uma área inicial de investigação, onde os conhecimentos são escassos: a PDT em um tipo específico de fundação ligada à ressocialização de pessoas com distúrbios mentais, por meio do trabalho. O caráter descritivo também tipifica este estudo, pois se buscou evidenciar as características presentes em determinado campo e fenômeno (PEREIRA *et al.*, 2018).

Desenvolveu-se um estudo de caso único, pois o *corpus* empírico da pesquisa é uma fundação sem fins lucrativos e sem apoio governamental localizada no Nordeste brasileiro. Sua principal característica refere-se aos seus integrantes que são, em sua maioria, pessoas com distúrbios mentais dos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), constituindo-se numa “amostra qualitativa” do tipo institucional (NOBRE *et al.*, 2016).

Em relação ao campo de estudo, a pesquisa foi realizada em um tipo de empreendimento social⁴⁹: uma fundação, localizada no Estado do Ceará, caracterizada por empregar trabalhadores voluntários com distúrbios mentais usuários dos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS). Um dos objetivos da fundação é ajudar esses usuários no processo de ressocialização através da oportunidade de trabalho. Além destes, a fundação conta com trabalhadores não usuários dos CAPS e ambos trabalhadores são voluntários da fundação.

49 Empreendimentos sociais são compreendidos aqui como organizações voltadas à “coletividade, à comunidade, aos problemas sociais, ao impacto social, ao risco social, sem, necessariamente, excluir as maneiras próprias aos empreendimentos de mercado de construir caminhos para se chegar às finalidades econômicas ou sociais” (Pereira *et al.*, 2017, p. 1291).

O estudo foi realizado no período de março a julho de 2016, com dois tipos específicos de sujeitos de pesquisa: usuários com distúrbios mentais dos CAPS e não usuários dos CAPS. A seleção desses sujeitos foi realizada pelo critério de tempo de serviço semanal, pois estes são os trabalhadores que conduzem a fundação na maior parte do tempo.

Os procedimentos técnicos utilizados envolveram entrevistas semiestruturadas auxiliadas por roteiros específicos para cada tipo de sujeito os quais envolveram questões gerais e outras voltadas a estimular a emergência de aspectos ligados à PDT. Como ferramenta auxiliar para o processo de categorização das entrevistas, adotou-se o *software* Atlas.ti. A técnica utilizada para a análise dos dados coletados foi a análise dos núcleos de sentido (ANS), proposta por Mendes (2007) no âmbito das pesquisas qualitativas em PDT, a partir de uma adaptação da análise de conteúdo categorial desenvolvida por Bardin (2011).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nas falas dos entrevistados foram encontrados diversos elementos que convergem para as duas grandes dimensões da psicodinâmica do trabalho, contexto e conteúdo, conforme Mendes (2007), Dejours (2017) explicam na literatura.

4.1 Dimensões de contexto

Diante do exposto na revisão da literatura, foi possível identificar, a partir dos discursos dos entrevistados,

elementos que abrangem as três dimensões: condições de trabalho, organização de trabalho e relações de trabalho.

4.1.1 Condições de trabalho

Em relação às condições de trabalho, na entrevista com a trabalhadora não usuária Ester, obtiveram-se informações sobre o local da fundação em relação ao seu tamanho não satisfatório. Todavia, mesmo não apresentando um ambiente ideal, a fundação possui salas diversas desde recepção, atelier, sala de informática, sala de leitura, até cozinha e escritórios. Os elementos descritos por Ester (e, posteriormente, por João) estão ligados ao que Dejours (2017) define dentro do contexto das condições de trabalho como o ambiente físico.

Por outro lado, percebeu-se, também, que, especialmente os trabalhadores usuários, gostam da fundação no sentido de se sentirem confortáveis e de considerarem como sua segunda casa. O usuário João explica que gosta do espaço da casa e detalha os aspectos físicos dela.

Ao ser perguntado sobre sua opinião quanto à realização de mudanças na fundação, João se mostrou entusiasmado caso pudesse comprar o terreno ao lado da casa e fazer modificações nas estruturas. Os relatos do trabalhador usuário João e da trabalhadora não usuária Ester revelam que o trabalho desenvolvido na fundação pode estar longe do ideal pela falta dos investimentos em melhores condições. Mendes (2007) defende a importância de que todos os fatores do contexto de trabalho devam estar em condições ideais para promover o bem-estar dos trabalhadores.

4.1.2 Organização do trabalho

A partir das narrativas dos entrevistados, foi possível identificar quatro subtemas pertencentes à dimensão organização do trabalho, sendo estes: a) Estrutura Organizacional; b) Autonomia; c) Atividades; e d) Planejamento e Controle.

4.1.2.1. Estrutura Organizacional

No subtema estrutura organizacional, na fala dos trabalhadores não usuários, encontram-se trechos que fazem referência à distribuição das funções dos membros da fundação, bem como os elementos da estrutura hierárquica. Quanto à tomada de decisões, a gestora da fundação relata que foi constituído um comitê com representatividade de cada segmento interessado no andamento das atividades. Essa forma de organização é característica dos modelos contemporâneos de gestão, mais focado na participação (BOLIS *et al.*, 2020).

Os trabalhadores usuários confirmam em seus discursos dois aspectos que surgiram no discurso dos trabalhadores não usuários: a atribuição das funções segundo a afinidade do executor com elas e a capacidade que uma mesma pessoa tem de exercer diversas funções, conforme João explicou: “Então aqui eu sou pintor, sou desenhista, sou carpinteiro, marceneiro, sou paciente e sou cuidador”.

Lopes (2019) destaca a relevância da participação dos trabalhadores no processo decisório de modelos como o descrito acima. Nesse sentido, falas como “Não tem aquela de ‘Ah, Fulano ou Ciclano vai costurar...’ Não, a gente

vai vendo como as pessoas realmente têm algum potencial e vai direcionando para esse potencial” (Joana), e “É... Então assim, cada dia esse ano, por exemplo, foi muito maior o número de usuários, que começou a participar das atividades de forma autônoma, quando eu digo autônoma é por iniciativa dele não pela imposição, entendeu?” (Ester) corroboram as afirmações preteridas.

Um aspecto interessante atrelado à questão da função desempenhada por cada membro da instituição é a ressignificação do trabalho, pela inversão contínua de papéis, onde quem ensina e quem trata nos CAPS passa a aprender e ser cuidado na fundação, descobrindo novas possibilidades sobre o próprio fazer. João também aborda, em sua fala, um aspecto relacionado à ressignificação do trabalho quando afirma que algumas destas atividades possuem um movimento pendular em que de um lado, quem é detentor do conhecimento a ser transmitido também aprende; e do outro, aqueles que devem receber o conhecimento também o transmitem, reforçando a ideia transmitida por Ester.

Outro fator desse subtema fora identificado na fala de Joana, ligado à descentralização, quando esta afirma que “na reunião com os profissionais isso é visto e depois eles repassam nos espaços, nos equipamentos. Então, de certa forma, não é centralizado na fundação e se descentraliza nos espaços, nos CAPS”. Assim, a fundação não é a única responsável pela produção de todos os produtos necessários às suas atividades. Parte das atividades da fundação é redirecionada para os CAPS, descentralizando a execução dessas tarefas, objetivando o atendimento da demanda no tempo previsto.

Percebe-se, através das falas dos entrevistados, que a estrutura organizacional vai além do suporte material, pois é agregada também por um suporte social na fundação. Isso vai de encontro com o que Aguiar e Batista-dos-Santos (2017) explicam sobre a relação homem-trabalho dentro das organizações.

4.1.2.2 Autonomia

Outro subtema suscitado dentro da organização do trabalho é a autonomia. Ela foi abordada na fala dos trabalhadores não usuários e usuários de modo similar. A diferença basilar reside no ponto referencial. Enquanto os trabalhadores não usuários são aqueles que não determinam e nem limitam as funções exercidas dentro da fundação, os trabalhadores usuários são aqueles que fazem somente o que querem e gostam de fazer. A respeito dessa característica própria da autonomia do caso estudado, João aborda, em seu discurso, que “aqui não tem nada que imponha ‘ah por que nós vamos fazer’ [...] Se a cabeça tiver tranquilo. Se não tiver...”.

4.1.2.3 Atividades

No que concerne ao subtema atividades, alguns dos entrevistados descrevem os tipos de atividades desenvolvidas e oferecidas pela fundação além do desfile no bloco de carnaval, como oficinas e peças de teatro. Ester afirma que “nós fizemos participamos do edital da Paixão de Cristo aí montamos uma peça, enfim de forma que o núcleo, mais assim, mais do bloco mais próximo permaneceu é [...] Desde o carnaval”.

Na fala de um dos trabalhadores usuários pode-se perceber também que essas atividades são desenvolvidas com cuidado e cautela para garantir a integridade e a segurança dos usuários que venham a participar, sem deixar de levar em consideração o respeito pelas limitações do outro: “Então a gente já tem muita cautela porque são dependentes químicos, e às vezes um álcool que a gente tem aqui a gente tem que guardar” (João).

4.1.2.4 Planejamento e controle

O último subtema do tópico Organização do Trabalho foi nomeado de Planejamento e Controle. Na fala de Joana, surgiu um elemento interessante defendendo a premissa segundo a qual enquanto os trabalhadores usuários têm liberdade plena de escolha das funções (autonomia), os trabalhadores não usuários são encarregados de tarefas prescritas. Entre as atividades prescritas relatadas por Joana aparecem as de planejamento e controle: “e aí fico no bloco que eu fiquei mais esse ano com a responsabilidade de estar fazendo avaliação e planejamento dentro do bloco, não é?” (Joana).

A partir do conteúdo do trecho destacado é possível perceber que o trabalho é planejado e controlado através do cumprimento das prioridades. Na medida em que os trabalhadores usuários se sentem aptos e dispostos a realizar suas atividades, eles irão executar as atividades em consonância com as “prioridades” sinalizadas por Ester, como enfatiza João: “Ela diz o que tem prioridade. Tudo bem. A gente vai atuar em cima daquilo”.

4.1.3 Relações de trabalho

Ao discorrer sobre as relações de trabalho, um dos aspectos mais citados entre os entrevistados está relacionado ao cuidado que cada um tem pelo outro. No discurso de Ester foi identificado que a instituição é um ambiente onde se aprende a cuidar e a ser cuidado, independente de qual seja a sua posição dentro do empreendimento e se o trabalhador é ou não possuidor de algum distúrbio. Dejours (2013) argumenta que as relações entre os trabalhadores de um mesmo ambiente exigem uma outra forma de zelo, para além do cuidado com a execução da atividade, o que se apresenta no caso em estudo como uma relação de cuidado.

Quanto aos trabalhadores usuários, foi possível verificar que estes entendem as relações de trabalho deles como relações familiares, onde predomina o acolhimento, apoio mútuo e troca de cuidados. Percebeu-se que para esse grupo de trabalhadores, as relações socioprofissionais como descritas na literatura em PDT não são convencionais, uma vez que a atividade laboral deles é entendida como uma extensão da sua vida particular, tornando essa relação um caso atípico da teoria consolidada. Por outro lado, essas relações de trabalho que envolvem diferentes pares de trabalho como chefia e trabalhadores ou trabalhadores entre si, corrobora com as definições propostas por Dejours (2018), que englobam a dimensão de contexto na análise de psicodinâmica de trabalho.

Entretanto, apesar de todos os pontos positivos destacados pelos trabalhadores de ambos os tipos, também foi possível perceber entre eles que, usando a mesma comparação da família, existem os momentos de conflito, todavia

esses momentos são logo resolvidos. Dejours (2018) explica que as relações de trabalho podem envolver pessoas de fora do contato direto de trabalho como a sociedade. Esse aspecto foi observado durante as entrevistas quando os entrevistados relataram sobre a vizinhança onde a fundação está localizada. De início, os moradores do bairro tinham um receio de conhecer os trabalhadores usuários e uma imagem negativa sobre o que era a fundação.

Isso, conseqüentemente, distanciava qualquer nova interação com o âmbito externo à fundação. Na fala de Ester é possível perceber que: “os moradores ficavam a distância, meio assim, eu não vou me misturar, senão vão pensar que eu sou doido, não é? Então ficava aquele nosso grupinho na quadra brincando e o pessoal assim olhando de longe”. Entretanto, os entrevistados relataram que à medida que as pessoas externas à fundação foram conhecendo melhor os objetivos dela, gradativamente, ocorreu uma remodelação das relações entre os trabalhadores e as pessoas do bairro. Na fala de Ester é possível verificar essas que ocorrem no decorrer do tempo.

É possível perceber que as relações de trabalho tornaram-se melhores e, inclusive, aproximou pessoas de fora para fazerem parte dos projetos da fundação. Isso mostra a importância e os benefícios que ocorrem devido às relações de trabalho em diferentes ambientes. Desse modo, trabalhar não se relaciona só com a função de produzir, mas envolve a própria transformação do trabalhador (DEJOURS; DERANTY, 2010).

4.2 Dimensões de conteúdo

A categorização dos discursos dos entrevistados permitiu a identificação de elementos pertencentes aos seguintes construtos da dimensão de conteúdo da PDT: Prazer-Sofrimento; Estratégias de Defesa; e Reconhecimento.

4.2.1 Prazer-sofrimento

O primeiro elemento ligado às dinâmicas de prazer e sofrimento no trabalho emerge no início do discurso de Ester, de modo que possíveis elementos ligados ao sentimento de prazer vivenciado pela entrevistada ao falar da sua relação com o seu trabalho, associando o prazer no trabalho ao senso de missão pessoal. De modo similar ao explicitado por Ester, Joana expressa em sua fala o valor do trabalho que realiza na fundação, trazendo em seu discurso tanto elementos que remontam ao sentido das vivências de prazer quanto de sofrimento, ao narrar sobre a felicidade e o estresse.

A trabalhadora não usuária Joana também fala que encontra nos pequenos detalhes, como no crescimento pessoal dos trabalhadores usuários a partir do trabalho da instituição, desenvolvendo uma satisfação pessoal e um sentimento de recompensa. Assim sendo, cabe destacar que segundo Mendes (2007), a satisfação e a recompensa são elementos que corroboram as vivências de prazer no trabalho.

Apesar desses momentos recompensadores descritos por Joana, também foram identificados, nos discursos analisados, momentos de dificuldade e tensão, entre os quais os eventos narrados pela entrevistada Ester acerca do desespero e angústia vivenciados quando a realidade se im-

põe em contrassenso ao que era esperado: “Ah, eu não vou mais, porque eu não posso fazer do jeito que eu quero, e eu não quero fazer do jeito que eu posso”. Nesse momento, retoma-se o discurso de Lourenço, Valente e Corrêa (2020) que argumentam sobre a ligação do sofrimento ao sentimento de não corresponder positivamente às imposições do trabalho.

Quanto aos trabalhadores usuários, estes são expressivos em suas narrativas sobre as coisas boas e ruins, as quais foram identificadas como possibilidades de emergência de prazer e sofrimento neste tipo específico de trabalho. O entrevistado Pedro, por exemplo, atrela o sentimento de realização pessoal à sua participação na instituição, apontando que o trabalho para ele suscita o prazer.

Em contrapartida, o entrevistado João relata sentir-se abandonado pela sociedade e não realizado apesar de sentir-se bem como pessoa e com o espaço, em oposição ao exposto por seu colega trabalhador usuário Pedro que proferiu discursos do tipo: “eu me realizei, superei desafios e defendi o tetracampeonato do bloco”.

João desperta a atenção para uma questão não abordada pela literatura visitada acerca da díade prazer-sofrimento sob a ótica da PDT, pois a realização pessoal (elemento do prazer), torna-se refém de elementos externos ao ambiente de trabalho, embora exerçam alguma influência devido à natureza da organização: “então assim, é assim que eu me sinto aqui é um pouco abandonado. Acolhido sim, pela fundação, acolhido pelas pessoas da fundação, acolhido pelos companheiros, mas abandonado pelo [...] Estado” (João).

Já a trabalhadora usuária Maria relata que os momentos em que aflora os sentimentos de recompensa, alegria e realização coincidem com a entrega dos frutos do trabalho realizado. O prazer emerge da apreciação pelos outros, dos destinatários da arte que desenvolvem. Dessa forma, a díade prazer-sofrimento se dá em trabalhadores usuários e não usuários. No grupo dos trabalhadores não usuários, o prazer é suscitado através dos momentos recompensadores quando eles presenciavam como a dinâmica de trabalho da fundação muda positivamente a vida dos usuários e isso é suficiente para ignorar o sofrimento (DASHTIPOUR; VIDAILLET, 2017).

Já os trabalhadores usuários demonstram, ainda, suas fragilidades subjetivas (embora em menor escala) de forma mais clara assim como atribuem os momentos prazerosos e alegres às suas próprias vivências laborais no empreendimento e o fruto gerado por esse trabalho. O que vale ressaltar nesse ponto é que o sofrimento aqui não aparece em nenhuma das falas como proporcionados propriamente pelo trabalho ou a dinâmica deste, mas como consequência do transtorno mental dos trabalhadores usuários que pode, em certos momentos, evocar situações desagradáveis para todos da organização (usuários ou não).

O estresse que acomete trabalhadores não usuários configura um dos indicadores de sofrimento laboral, em consonância com o apregoado por Mendes (2007) e Dejours (2013). Entretanto, o sofrimento dos trabalhadores usuários não provém do contexto laboral, mas de um elemento externo e intrínseco ao sujeito de modo que o trabalho funciona, para esse grupo, como uma espécie de fator equilibrante das desordens pessoais – o que não é tratado pela literatura em PDT.

4.2.2 Estratégias de defesa

Este tema não foi explicitamente percebido nas falas dos trabalhadores não usuários, todavia identificou-se que há uma dificuldade destes em discorrer sobre como se sentem com esse trabalho, chegando a afirmar que são sentimentos que além de complexos são divergentes. Desse modo, os trabalhadores não usuários fornecem indícios que corroboram uma estratégia de negação do que realmente se sente, camuflando o sofrimento e até o compensando através dos momentos de prazer; ou, em outros termos, seria como afirmar que os trabalhadores não usuários buscam se adaptar às pressões para reduzir o sofrimento (SOUSA; MATOS, 2017).

Quanto aos trabalhadores usuários, foram identificados dois mecanismos defensivos distintos. O primeiro está relacionado à fuga da situação de conflito, enquanto o segundo a um estado de negação da existência de conflitos. O entrevistado João coaduna com essa percepção do primeiro tipo de estratégia quando relata que: “então assim, quando a gente percebe que um dos nossos está sendo prejudicado já por aquela outra pessoa, a gente procura tirar aquela pessoa daquele local e botar ele em outra coisa em outro local” (João).

Assim, nas situações conflituosas e estressantes do dia a dia de trabalho os trabalhadores usuários buscam se esquivar do conflito na medida em que afastam os membros atingidos por estas situações do ambiente de trabalho para resguardá-lo de maiores danos. Percebe-se que em vez de enfrentar a causa do problema, contornar parece sempre a melhor solução ao caso estudado, em oposição ao que defende Mendes (2007) e corroborando o pensa-

mento de Dejours (2017) em seus ensaios iniciais sobre as estratégias defensivas.

Na fala da entrevistada Maria, por sua vez, percebe-se o segundo tipo de estratégia defensiva, a negação da existência de conflitos. No discurso de Maria, ela diz não existir nada de negativo no dia a dia da fundação: “Do trabalho do bloco eu gosto de tudo, tudo, tudo”. Os entrevistados João e Pedro também colocam em seus discursos relatos bem similares à fala de Maria, socializada acima: “Na verdade, eu gosto de tudo do bloco, não é? Principalmente do bloco, da fundação” (Pedro). “Eu não tenho um gostar mais. Eu não tenho um gostar mais. Eu gosto do espaço (João)”.

Ainda é possível identificar um tipo de estratégia de enfrentamento na fala de João. Essa tipologia de estratégia está ligada a uma forma que eles encontraram de enfrentar o conflito, em que em vez de combater o causador do conflito com forças externas, busca-se canalizar a força do próprio causador do conflito contra ele mesmo, tornando-o vítima de si mesmo para que conscientize-se da necessidade de mudança de atitude.

4.2.3 Reconhecimento

O tema reconhecimento esteve presente nas falas dos dois grupos de trabalhadores e, principalmente, nas falas dos trabalhadores usuários. Um primeiro tipo de reconhecimento pode ser identificado ao analisar que ao participar dos desfiles de carnaval, por exemplo, os entrevistados se sentem importantes por estarem sendo vistos e prestigiados pelos parentes e pessoas em geral, que estão na plateia de suas apresentações artísticas.

Maria explicou sobre o sentimento que teve ao saber que a família foi prestigiá-la pela primeira vez no trabalho. Dejours (2013) poderia ser evocado para explicar acerca da retribuição simbólica envolvida nessa fala de Maria. O fruto é o resultado do trabalho artístico, muitas vezes não tem valor quando proferido apenas pela chefia imediata (no caso Ester), mas adquire sentido quando visto e apreciado pelo público que assiste; e, no caso em comento, é um público que possui um poder de julgamento ainda maior, pois se trata dos próprios familiares e amigos dos trabalhadores na maioria dos casos.

No âmbito interno da fundação e tendo por vistas o objetivo basilar desta que é a promoção da saúde de seus integrantes por meio da arte, o usuário João fala sobre a sua sensação ao conseguir mudar um pouco o quadro dos dependentes químicos que participam de suas oficinas de ensinamentos e compara a sua alegria de conquista e reconhecimento como a de um psiquiatra que consegue fazer um paciente com depressão sorrir.

O reconhecimento sentido pelo usuário João corrobora o que Angella (2016, p. 342) esclarece quando afirma que “ao trabalhar, os indivíduos contribuem não apenas para a reprodução material de sua sociedade, mas também para a formação de sua própria identidade, sendo a divisão social do trabalho o núcleo de uma das três esferas de reconhecimento”.

O reconhecimento, nesse ambiente, assume uma faceta própria, que diverge dos moldes tradicionais em que a expressão falada é mais comum como retribuição pelo bom trabalho realizado. Nesse contexto, o trabalhador é

capaz de sentir-se recompensado por seus esforços ao presenciarem ações resultantes do seu trabalho, sem a necessidade de nenhuma expressão de gratidão ou nenhum critério de julgamento, apresentando-se como uma exceção ao que preceitua Dejours (2013) sobre a gratidão e julgamento como primeiras instâncias de reconhecimento.

Em relação aos trabalhadores não usuários entrevistados, foi possível evidenciar que o reconhecimento sentido por eles também emerge dessa faceta única percebida nos relatos de João. Em outros termos, provém da percepção do progresso e evolução dos trabalhadores usuários. Através da fala de Ester percebe-se que a expressão do reconhecimento surge com a realização pessoal em saber que o seu trabalho está ajudando pessoas a combaterem suas enfermidades e prosseguir rumo à manutenção da saúde. Nesse sentido, vale ressaltar a importância do trabalho na questão da realização do trabalhador e, conseqüentemente, na construção da saúde mental (AMARAL *et al.*, 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa conseguiu atingir o seu objetivo de compreender como a psicodinâmica do trabalho se apresenta no contexto laboral de ressocialização de usuários com transtornos mentais em uma organização social ligada à arte e à cultura popular. Foram identificados elementos pertinentes aos construtos da PDT que se manifestam de forma única nesse contexto específico.

Na dimensão de conteúdo, foram compreendidos na análise seus três construtos: organização de trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho. Quanto à dimensão de conteúdo, os construtos identificados no caso em comento foram: prazer-sofrimento, estratégias de defesa e reconhecimento, temas que emergiram durante a categorização das entrevistas.

Destacam-se como principais características do caso estudado o trabalho baseado na participação de “trabalhadores não típicos” e realizado com modelos de organização e gestão informais, de modo que aquele que tem o dever de cuidar e ensinar, (re)aprende, constantemente, sobre o seu saber-fazer com aquele que deveria ser cuidado e ensinado, e este último, colocado na posição de protagonista dentro dos seus limites, vai também aprendendo, no dia a dia do trabalho, a administrar o simples e o complexo, numa teia de relações multifacetadas.

Ademais, o trabalho neste contexto, além de ajudar na ressocialização, também contribui de maneira benéfica no tratamento psicológico dos usuários. Devido à existência de poucas contribuições acadêmicas acerca do tema, o estudo proporcionará a possibilidade de que novas pesquisas possam ser desenvolvidas.

Quanto às categorias da PDT analisada, as principais contribuições puderam ser percebidas de um lado na dimensão de contexto, pela descrição de um modelo informal de gestão, organização e produção do trabalho em um tipo diferente de instituição. Por outro lado, na dimensão de conteúdo, sobressaem as dinâmicas de prazer-sofrimento com ênfase no prazer que prepondera nos discursos de todos os entrevistados.

O sofrimento segue velado e restrito àquele proveniente dos transtornos mentais que acometem os trabalhadores usuários e, ao mesmo tempo, são as principais causas da maioria dos transtornos ocorridos no âmbito da fundação. Contudo, o labor desenvolvido por esses mesmos trabalhadores é considerado por eles como um tratamento complementar que ajuda na manutenção dos estados de saúde.

Para trabalhos futuros, recomenda-se explorar os achados do campo não explicados pela literatura com ênfase na função equilibrante do trabalho entre as vivências positivas e negativas do contexto laboral com aquelas oriundas de outras esferas da vida do trabalhador. A atipicidade do caso estudado pode ter corroborado a divergência entre teoria e real, entretanto pode sugerir a necessidade de novas investigações.

No campo do reconhecimento, novas possibilidades foram almejadas pela identificação de um reconhecimento típico desse tipo de organização que prioriza a opinião dos espectadores ainda mais do que a dos pares, confrontando a teoria do julgamento de beleza desenvolvida por Dejours (2013), bem como dá contorno à figura do reconhecimento percebido pela modificação da postura, sem recompensas pessoais diretas, seja pela gratidão ou pelos julgamentos.

Em face deste achado do campo na seara do reconhecimento, sugere-se que trabalhos futuros explorem essa dinâmica em contextos e categorias variadas de trabalho, distante dos moldes tradicionais baseados no taylorismo e fordismo, tal como afastadas do seio do setor industrial.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, R. G.; BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. Conflitos nas relações sociais de trabalho no contexto da nova gestão pública à luz da psicodinâmica do trabalho. **RACE**, Joaçaba, Edição Especial, p. 157-184, 2017.

AMARAL, G. A. *et al.* O lugar do conceito de sublimação na psicodinâmica do trabalho. **Revista Polis e Psique**, [s. l.], v. 7, n. 3, p. 200-223, 2017.

ANGELLA, M. Work, recognition and subjectivity: relocating the connection between work and social pathologies. **European Journal of Social Theory**, [s. l.], v. 19, n. 3, p. 340-354, 2016.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: edições 70, 2011.

BOLIS, I. *et al.* The centrality of workers to sustainability based on values: exploring ergonomics to introduce new rationalities into decision-making processes. **Applied Ergonomics**, [s. l.], v. 88, p. 103-148, 2020.

DASHTIPOUR, P.; VIDAILLET, B. Work as affective experience: the contribution of Christophe Dejours' 'psychodynamics of work'. **Organization**, [s. l.], v. 24, n. 1, p. 18-35, 2017.

DAVIES, I. A.; HAUGH, H.; CHAMBERS, L. Barriers to social enterprise growth. **Journal of Small Business Management**, [s. l.], v. 57, n. 4, p. 1616-1636, 2019.

DEJOURS, C.; DERANTY, J-P. The centrality of work. **Critical Horizons**, [s. l.], v. 11, n. 2, p. 167-180, 2010.

DEJOURS, C. A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, v. 33, n. 2, p. 9-28, 2013.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: um estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2017. *E-book*.

DEJOURS, C. Madness and work: from aetiological analysis to theoretical contradictions (a case of status asthmaticus). *In: DEJOURS, C. Psychopathology of work*. London: Routledge, 2018. p. 1-19.

GEMELLI, C. E.; OLTRAMARI, A. P. Volunteering and identity formation: reflections from the psychodynamics of work. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, [s. l.], v. 20, n. 1, p. 956-962, 2020.

LOPES, H. The (de) politicisation of work—an inquiry into the political function of work. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [Coimbra], n. 119, p. 149-170, set. 2019.

LOURENÇO, V. R.; VALENTE, G. S. C.; CORRÊA, L. R. Influências do trabalho na saúde mental docente da escola pública do Rio de Janeiro. **Research, Society and Development**, [s. l.], v. 9, n. 6, p. 1-16, abr. 2020.

MENDES, A. M. (org.) **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

NOBRE, F. *et al.* A amostragem na pesquisa de natureza científica em um campo multiparadigmático: peculiaridades do método qualitativo. *In*: CONGRESSO IBERO-AMERICANO EM INVESTIGAÇÃO QUALITATIVA, 5., 2016, Porto. **Atas [...]**. Porto: CIAIQ2016, 2016.

PEREIRA, A. S. *et al.* **Metodologia da pesquisa científica**. Santa Maria: UFSM, NTE, 2018. [E-book]. Disponível em: https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/15824/Lic_Computacao_Metodologia-Pesquisa-Cientifica.pdf?sequence=1. Acesso em: 21 jan. 2018.

PEREIRA, N. S. *et al.* Novos tipos organizacionais e seus desafios: estudo qualitativo num empreendimento social que associa trabalho, saúde mental e cultura. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo**, [s. l.], v. 11, n. 6, p. 1287-1306, jul./dez. 2017.

SILVA, K. A. T.; CAPPELLE, M. C. A. O trabalho na prostituição de luxo: Análise dos sentidos produzidos por prostitutas em Belo Horizonte - MG. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, São Paulo, p. 23-39, dez. 2017. Edição Especial.

SOUSA, M. B.; MATOS, F. R. N. Every female engineer is a survivor—a study of defense strategies in the work of female engineers. **Universal Journal of Management**, [s. l.], v. 5, n. 4, p. 175-180, 2017.

RANCAN, M.; GIONGO, C. R. “Eles determinam, nós produzimos”: subjetividades capturadas pelo trabalho metalmeccânico. **Psicologia & Sociedade**, [s. l.], v. 28, n. 1, p. 135-144, 2016.

EIXO TEMÁTICO 4:

**A PSICODINÂMICA DO TRABALHO,
GERAÇÕES E CARREIRA**

FENÔMENO SLASH: CARTOGRAFANDO TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DE TRABALHADORES CONTEMPORÂNEOS

Eduardo Carneiro Lima⁵⁰, Ana Cristina Batista dos Santos⁵¹,
Patrícia Passos Sampaio⁵², Andressa Aguiar Araújo⁵³

RESUMO

O fenômeno *slash* – sinal gráfico da barra diagonal (/) – refere-se a uma geração de profissionais que acumula e pratica múltiplas atividades, como: administrador/fotógrafo; arquiteta/atriz/cantora. Nesta pesquisa – que tem como objetivo compreender, numa perspectiva interdisciplinar, as características das trajetórias dos *slashers* – conduzimos uma investigação com orientação integralmente qualitativa. Na expectativa de apreender a aparente complexidade do nosso objeto de estudo, passamos a trabalhar inspirados pelo método cartográfico, investigando e mapeando as trajetórias profissionais de 06 *slashers* nas cidades de Fortaleza e São Paulo, no período de setembro de 2017 a

50 Doutorando em Sociologia pelo Instituto de Ciências Sociais (ICS) da Universidade de Lisboa (OpenSoc). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (UECE). Pós graduado em Marketing pelo Instituto Cotemar. Graduado em Administração pela Universidade Federal do Ceará (UFC).

51 Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN, 2013). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (2005). Docente e pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (UECE).

52 Doutora em Saúde Coletiva pela Ampla Associação UECE/UFC/UNIFOR (2016). Fez Doutorado Sanduíche na Universidade do Porto (2014). Mestre em Psicologia pela Universidade de Fortaleza (2000). Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará (1988). É professora titular da Universidade de Fortaleza.

53 Mestra em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (2021). Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará (2017).

janeiro de 2019. Como resultados, cartografamos um mapa com as possíveis rotas profissionais dos *slashers*, além de duas sínteses provisórias – a) confirmando algumas das características desses sujeitos abordadas na literatura e b) criticando uma possível “glamourização” dessa dinâmica – e uma proposição reflexiva – a respeito do sentido de “lugarização” no mundo desses trabalhadores.

Palavras-chave: Fenômeno *slash*. Cartografia. Carreira.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho sofre, historicamente, fortes influências das mudanças vividas pelo homem. Pressupondo que o homem produz a sua existência por meio do trabalho, percebemos que, ao longo da história, notadamente sob a contínua luta pela sobrevivência, conquista da dignidade e felicidade social, o trabalho assumiu significativa importância, sendo preservada sua centralidade na vida (ANTUNES, 2009; ALCADIPANI; MEDEIROS, 2016).

Novos cenários mercadológicos, organizações e profissões surgem requisitando novas formas de organizar o trabalho. Nessas novas formas, percebemos que a lógica da construção de uma carreira tradicional e linear, sustentada pela alta especialização e vocacionada pelo exercício de uma única habilidade, cultivando um currículo verticalizado com experiências e trajetórias similares, têm sido substituídas por concepções modernas de trabalho no campo das experiências e experimentações, principalmente por jovens (CHANLAT, 1995; CAVAZZOTE; LEMOS; VIANA, 2012; EUGENIO, 2012; ALMEIDA, 2012).

Essa conjuntura que demonstra mudanças nos padrões de percepção, orientação e inclinação das trajetórias profissionais, indica o aparecimento de um “novo agente criativo contemporâneo” (EUGENIO, 2012, p. 238). Esse novo agente surge em um contexto onde o mundo do trabalho tem requisitado novas formas de construção de sua carreira, horizontalizando e acumulando, simultaneamente ou não, experiências de trabalho, com organizações que esperam dele uma atuação e um domínio de múltiplas atividades, rompendo com os padrões tradicionais da especialização (FERREIRA, 2012).

Discussões atuais sobre esse tema ganham campo à medida que o número de profissionais inseridos nessa nova dinâmica das relações de trabalho aumenta. Assim, novos conceitos ligados a trajetórias profissionais emergem, a exemplo da geração *slash* (EUGENIO, 2012). Geração *slash*, objeto de estudo desta pesquisa, ganhou esse nome devido ao sinal gráfico da barra diagonal (/), em inglês. É utilizado para designar a geração que acumula e pratica múltiplas atividades, aparentemente sem qualquer correlação, como: administrador/fotógrafo; arquiteta/atriz/cantora; advogado/chef de cozinha/DJ/produtor musical (EUGENIO, 2012). Presumimos que são profissionais que encontram na prática *slash* alternativas de enfrentamento e construção de uma teia entre o que se gosta e o que é preciso fazer (ALBOHER, 2012), muito embora o nosso interesse esteja muito mais em investigar “o que eles gostam de fazer”, mas sem deixar escapar outras possíveis dimensões.

Propomo-nos a observar esses trabalhadores não como sujeitos-integrantes de uma chamada “geração

slash” pela literatura, mas como sujeitos-participantes que se identificam com um “fenômeno *slash*”, na expectativa de contribuir com uma ciência social aplicada que considera as práticas desses sujeitos como elas são, de aproximar teoria e empiria de trabalhadores que se descobrem no campo das experiências e das experimentações e de fornecer subsídios para tentar elucidar essa nova dinâmica laboral no mundo contemporâneo.

Tem-se, portanto, como objeto de estudo as trajetórias profissionais dos *slashers* na contemporaneidade. Tomamos como questão orientadora: como se caracterizam as trajetórias profissionais dos *slashers* na contemporaneidade? O objetivo geral é compreender, numa perspectiva interdisciplinar, as características das trajetórias profissionais dos *slashers*.

2 DA CARREIRA LINEAR AO FENÔMENO SLASH

A literatura revela que carreira, emprego formal e ocupação em uma firma eram, até pouco tempo, tidos como sinônimos de trabalho (TOLFO, 2002). O estudo sobre carreiras contempla a compreensão da individualidade dos profissionais ao relacionar o par “trabalho-carreira” às práticas de atividades laborais ao longo da vida profissional (HALL, 2012). Essa individualidade indica, ainda, distintas possibilidades de trajetórias profissionais, inclusive as consideradas tradicionais, a exemplo da carreira linear (EUGENIO, 2012). De forma sequencial, o trabalhador estabelece, a partir de certa habilidade específica, uma linha de condução da trajetória profissional. Esse modelo esteve fortemente presente até meados da década

de 1970, “caracterizado pela estabilidade e progressões lineares e verticais” (SANT’ANNA; KILIMNIK, 2009, p. 34), associado à vocação pessoal (CORDEIRO, 2012).

As novas práticas profissionais surgem rompendo com padrões tradicionais de trabalho e apontando para o surgimento de um sujeito que constrói, de forma particular, as trajetórias profissionais. Esse profissional enfrenta um mercado de trabalho diferente, com cenários competitivos, considerando, principalmente, a tendência de mudança do que se pensa sobre trabalho para um modelo que inspira independência e autonomia (BAUMAN, 2001; CORDEIRO, 2012). É nesse contexto mutante que emerge o fenômeno *slash*.

Eugenio (2012, p. 229) afirma que “*slash* é o nome do sinal gráfico de uma barra diagonal, utilizado em endereços *web* e também para indicar múltiplas habilidades ou funções acumuladas por uma mesma pessoa” em um fluxo migratório próprio ou acúmulo de atividades que, aparentemente, não apresentam qualquer correlação. Também em 2012, o repórter Eduardo Magalhães, no *website* do O Globo, lançou uma reportagem sobre a geração *slash*: “Eles fazem de tudo: conheça a ‘*slash generation*’”. A trajetória profissional dos *slashers* se caracteriza de forma diferente quando comparada ao modelo tradicional linear e sequencialmente similar (ROTUNNO, 2016). Não ser o especialista que sabe tudo de um assunto só, mas experimentar o novo, avançar em diferentes territórios do conhecimento, ter uma formação ampla, diversificada e próxima de saber um pouco de tudo, revelam o que parece ser o perfil criativo dessa nova geração profissional (EUGENIO, 2012).

Outro termo relacionado a esse tema foi popularizado

por Alboher (2012), que defendeu a dinâmica de uma carreira *slash* como estratégia de sujeitos que buscam equilíbrio entre o que se ama e o que é preciso fazer. Dessa forma, é possível ser advogado/comerciante/cantor, professor/empreendedor/poeta, engenheiro/blogueiro/fotógrafo.

O acúmulo de atividades em paralelo é uma das estratégias de posicionamento e principais características desse novo agente criativo (EUGENIO, 2012), que encontra na conciliação de múltiplas atividades, aparentemente distintas, a experimentação de uma vida prazerosa, mesmo atuando em atividades consideradas tradicionais. A vida dinâmica e repleta de atividades diferentes, que podem ser ou não complementares, parecem definir o perfil desses trabalhadores que têm a criatividade como marca distintiva (EUGENIO, 2012). Os *slashers* despontam, fundamentalmente, em um cenário de experiências e experimentações.

As pesquisas de Almeida (2012) revelaram que profissões distantes, como o caso da médica/DJ/poeta/música, podem atuar em relações de retroalimentação, em sinergia no cotidiano profissional. É possível suprimir a vida pessoal e fazer algo só pelo dinheiro, “mas não a qualquer preço”, como disse Manu, outra entrevistada de Almeida (2012, p. 242). Parecem construir suas trajetórias profissionais balanceando o que dá prazer e o que é preciso fazer (ALBOHER, 2012), mas resistimos à tentação interpretativa de observá-los apenas como sujeitos intolerantes às dificuldades da vida e que se dedicam, nesses casos, a uma simples prática de *hobbies*, pelo contrário, parecem aceitar essas dificuldades para depois recusá-las (ALMEIDA, 2012).

A dinâmica *slash* aponta, ainda, para outras formas de atuação profissional que se configuram no campo da lógica de “se virar: um aprender enquanto se faz” (EUGENIO, 2012, p. 230) ou, como sugere Ibarra (2009, p. 02), “um processo de transição em uma prática de aprender fazendo”. São profissionais que praticam outras atividades para dar vida a uma atividade principal, que “se viram” para possibilitar a execução de outra atividade, seja pela falta de recursos financeiros ou, ainda, pelo prazer que vão descobrindo em participar de todo o processo criativo (EUGENIO, 2012).

A imaginação ganha cada vez mais espaço como elemento natural da lógica da vida corrente da sociedade moderna, sendo “hoje um palco para a ação e não apenas para a evasão” (APPADURAI, 2004, p. 20). Observamos que são nessas sutilezas, nessas rotas de fugas e até nas práticas de resistências onde estão os *slashers*. Não seriam os *slashers* os novos agenciadores de mudanças no campo do trabalho, especificamente na forma de construir uma carreira? Ao que parece, não é mais necessário ter um papel definido enquanto trabalhador, cada um pode ser criativo, inventivo, imaginativo e ter múltiplas identidades profissionais.

Diógenes (2016) afirma que conquistar o emprego dos sonhos e o prazer misturam-se de tal forma que realizar várias atividades ao mesmo tempo parece se desconectar do ritmo enfadonho do trabalho tradicional. E se perceber “desconectando da lógica tradicional de trabalho” pode acontecer a partir do que Almeida, Eugenio e Bispo (2016, p. 28 e 29) chamaram de paragem e desmobilização, onde alguns sujeitos buscam “por meio de uma tática [própria] habitar a pausa, o parênteses provisório e a paragem [...]. Desmobilizam porque preferem não fazer”,

vivem um tempo onde “tudo pode”, inclusive “poder não escolher, poder não exercitar a potência própria”, num fluxo de descobertas de si e de novos percursos profissionais.

Pensamentos como esses nos ajudam a hipotetizar que os *slashers* podem funcionar como nômades no mundo do trabalho e, assim como Rotunno (2016) sugeriu, buscam defender a própria liberdade e conviver com as incertezas cotidianas.

3 METODOLOGIA

A pesquisa teve orientação integralmente qualitativa, desde a imersão na literatura até a análise das entrevistas em profundidade e nas vivências de observação dos pesquisadores. Inspirados pelo pensamento de Romagnoli (2009, p. 167), entendemos que “para se conhecer realmente uma realidade, é necessário estudá-la em todos os seus aspectos, relações, conexões, pois tudo está em constante transformação e correlação”.

Na expectativa de apreender essa complexidade, passamos a trabalhar inspirados pelo método cartográfico, com o conceito rizomático proposto por Deleuze e Guattari (1995, p. 14), que traz a “lógica que privilegia as conexões e não as superfícies ou os limites externos. [...] Qualquer ponto de um rizoma pode ser conectado a qualquer outro e deve sê-lo. É muito diferente da árvore ou da raiz que fixam um ponto, uma ordem”. Cintra *et al.* (2017, p. 45) argumentam que “o rizoma não se fecha sobre si, é aberto a experimentações, é sempre ultrapassado por outras linhas de intensidade que o atravessam” e, por isso,

encontramos novas rotas metodológicas na própria experiência e em fases diferentes da pesquisa.

Cartografar só foi possível com o suporte do relato oral dos entrevistados. Para Queiroz (1988, p. 15), o relato oral é uma “técnica útil para registrar o que ainda não se cristalizara em documentação escrita, o não conservado, o que desapareceria se não fosse anotado”. Serve, por exemplo, para captar o que não está explícito ou até mesmo o indizível. São histórias contadas com “relatos de fatos não registrados por outro tipo de documentação. [...] Buscando uma convergência de relatos sobre um mesmo acontecimento ou sobre um período de tempo” (QUEIROZ, 1988, p. 19). A partir das falas, utilizamos, principalmente, a técnica de Análise e interpretação dos Núcleos de Sentido (ANS) (MENDES, 2007).

A pesquisa de campo aconteceu no período de setembro de 2017 a janeiro de 2019, nas cidades de Fortaleza e São Paulo, com a participação de seis entrevistados, cujos nomes fictícios são: Camila e Patrícia, em Fortaleza; e Felipe, Marcelo, Mariana e Joaquim, em São Paulo. As idades variam entre 29 e 50 anos. Buscamos sujeitos que participavam de um mesmo modo de vida (EUGENIO, 2012), isto é, que vivenciavam o fenômeno *slash*.

É no momento da pesquisa de campo que experimentamos grande realização do esforço profissional enquanto pesquisadores. É como se ali, na empiria, fôssemos banhados pelos afetos dos encontros, escritos e registros. É quando permitimos acessar, por exemplo, a dimensão do prazer ao vivenciar, de fato, um bom encontro com os interlocutores. Por exemplo, Felipe escolheu um bar e um fim de tarde para encenar o nosso primeiro encontro. E, sem o fetiche procedimental de utilizar isso apenas como

um discurso metodológico, vivenciamos o que era importante para ele. Claro que nem tudo fica no campo da ideia e do prazer. Existe uma dimensão do “trabalho braçal”, como desenrolar em linhas tudo o que foi visto e transcrever horas e horas de gravações, tudo isso após um dia cansativo. O fato é que damos o devido valor e atenção à parte técnica desta pesquisa, mas não permitimos escorrer uma gota sequer da sensibilidade de cada história revelada. O “sentir” que suas “rotas de vida” estavam emergindo, nesse caso, foi o critério por excelência para se identificar a saturação empírica. Debruçamo-nos sobre os dados coletados e deixamos o “perceber” tomar conta dos nossos olhares, fugindo das narrativas consideradas tradicionais para resumir e generalizar a vida dos sujeitos.

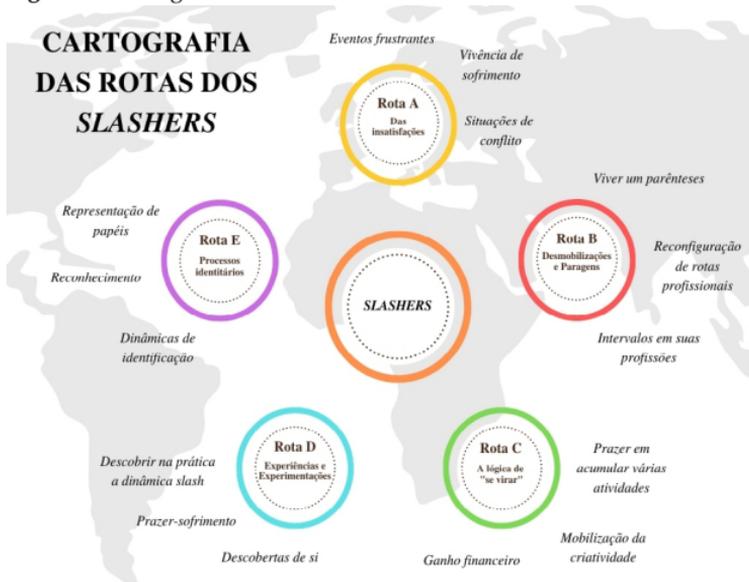
4 CARTOGRAFANDO AS ROTAS PROFISSIONAIS DOS SLASHERS

Cartografar desvelou-se como um mergulhar nas ideias e nos afetos que circundam os territórios que desejamos conhecer, é adentrar na pesquisa e se impregnar intelectualmente do objeto de tal modo que se crie um traçado singular do que nos propomos a estudar (ROMAGNOLI, 2009). Com isso, elaboramos um mapa que chamamos de “Cartografia das rotas dos *slashers*” (Figura 1).

Inicialmente, separamos um pequeno espaço para apresentar os nossos entrevistados: Camila tem 35 anos, solteira e é publicitária/superintendente de cobrança/empreendedora; Felipe tem 36 anos, solteiro e é publicitário/*sommelier* de cervejas; Marcelo tem 40 anos, soltei-

ro e é analista de sistemas de TI/microdigital *influencer*/empreendedor; Mariana tem 30 anos, solteira e é médica/cantora/professora de capoeira; Joaquim tem 50 anos, casado e é sócio de uma empresa que promove eventos para marcas de luxo/dono de uma pousada em Parati; Patrícia tem 29 anos, solteira e é advogada/especialista em Direito e relações internacionais/trabalha na Cruz Vermelha/professora de inglês/tradutora/intérprete/cantora. Apesar de também terem outras atividades, como Joaquim que também é piloto de avião e engenheiro civil, registramos, aqui, apenas as atividades que geram renda ou, de algum modo, fazem parte do cotidiano dos nossos interlocutores.

Figura 1 – Cartografia das rotas dos *slashers*



Fonte: elaborada pelos autores (2019)

4.1 Rota A: das insatisfações ao longo de suas trajetórias profissionais

A literatura não conseguiu atender a um dos nossos primeiros questionamentos: “como é despertado o desejo de acumular mais de uma atividade de trabalho entre os *slashers*?”. Já no campo, em contato com os nossos entrevistados, e considerando a própria cartografia como método de pesquisa, conseguimos perceber que, possivelmente, os *slashers* despontem num cenário de insatisfações com o modelo de trabalho considerado tradicional.

A Patrícia, por exemplo, começou a buscar outras atividades de trabalho para conciliar com os estudos quando vivenciou algumas insatisfações com o próprio curso de Direito. À época, estagiava como advogada em uma grande indústria na cidade de Fortaleza:

[...] eu não queria mais trabalhar no Direito, [...] não me formei no tempo certo, porque não tava mais me identificando como o Direito, pelas práticas e experiências eu não tinha gostado, entendeu? O Brasil, infelizmente, é um país que não é justo, a justiça é feita de uma forma muito parcial, então isso mexeu muito comigo.

Marcelo contou que o acúmulo de pequenas insatisfações o fez romper com o modelo tradicional de carreira e buscar outras atividades de trabalho. Durante certo tempo, optou por conciliar as suas funções em uma grande empresa de TI com o projeto do negócio próprio, até partir para o acúmulo de outras atividades em paralelo. Camila, até pouco depois de janeiro de 2019, conciliava as suas ati-

vidades como superintendente e empreendedora. Contou que despertou para essa dinâmica logo após a insatisfação de vivenciar mudanças na gestão da empresa onde trabalhava e, simbolicamente, ter sido desmoralizada pelo CEO da companhia em duas reuniões com todos os gestores.

4.2 Rota B: desmobilizações e paragens

Almeida, Eugenio e Bispo (2016, p. 15) discorrem sobre a desmobilização como a tentativa de escapar do excesso de movimento dos dias atuais, criando, assim, uma espécie de “nova epistemologia da paragem, isto é, da tomada de distância frente ao turbilhão de um mundo cuja engrenagem parece se mover em direção à maximização incontrolável do progresso e aceleração”. Estávamos atentos às características que surgiam nos intervalos da dinâmica *slash*, farejando nas brechas ou nas fissuras aspectos que apontavam para as desmobilizações e paragens em suas trajetórias de vida e profissional (ALMEIDA; EUGENIO; BISPO, 2016).

Adentrar nas histórias contadas pelos sujeitos desta pesquisa tornavam visíveis as diferentes formas de paragens, suas reconfigurações, reflexões, motivações e análises. Joaquim, considerando as suas próprias experiências com sustentabilidade na área ambiental, afirma que parar foi importante no processo de descobertas de si, mas sabe que nem todos têm a oportunidade de fazer isso. Relatou, principalmente, três momentos em que conseguiu “parar”: a) ficou um tempo na Turquia para se encontrar na engenharia civil; b) morou dois anos em Los Angeles quando não sabia mais se queria continuar no mercado de

moda e luxo; e, por fim, c) ficou outros dois anos em Parati dedicado à pousada, até perceber que é possível encontrar prazer acumulando essas e outras possíveis atividades de trabalho.

E Patrícia escolheu “parar” exatamente no momento onde conseguia fazer um bom dinheiro acumulando tantas atividades e com “a flexibilidade que poucos trabalhadores têm, afinal, quem consegue tirar duas ou três férias por ano?”, mas entendeu que precisava parar, recalculando suas rotas e se reencontrar em seus percursos profissionais. Retornou decidida a afunilar as suas atividades de trabalho, preocupando-se em “diminuir a intensidade delas” e ter um direcionamento maior para o direito internacional, com foco na ONU.

4.3 Rota C: a lógica de “se virar”

As nossas principais inspirações sobre a lógica de “se virar” são: Ibarra (2009), sugerindo que esse é processo transitório e que funciona sob a lógica de aprender na prática; Eugenio (2012) que teoriza sobre essa lógica de se virar como alguém que aprende fazendo; e Alboher (2012) ao afirmar que alguns sujeitos se viram entre o que gostam e o que precisam fazer.

Camila afirmou que a sua experiência de trabalho começou muito mais cedo se comparada à realidade dos seus amigos, conseguindo aos 15 anos “um trabalho, primeiro, por uma situação financeira mesmo, então não tinha nada a ver com aquilo que eu queria fazer na minha vida e carreira, era mais por uma situação financeira de ter que me sustentar”. Precisou dar aula particular e iniciar

como operadora de cobrança para conseguir pagar a sua faculdade. Quando Felipe decidiu passar um tempo na Irlanda para, inicialmente, aprender inglês, precisou se virar e muito, “lá eu fui faxineiro, trabalhei em bar, [...] fazia outros bicos em fábricas, trabalhei com faxina e várias coisas, mas meu trabalho fixo que me dava mais grana era o bar”, tudo isso para continuar vivenciando essa experiência. E Mariana, além de também praticar essa lógica, escuta, costumeiramente, de colegas da música que gostam de tocar o ritmo MPB, por exemplo, que precisam se virar nesse meio e acabam aceitando tocar em todos os estilos, principalmente os que são mais comerciais, são esses “que têm a grana”. Continuou contando que não precisa se submeter a esse sistema, graças ao que ganha na medicina, mas que como médica, muitas vezes, precisa fazer plantões em todos os tipos de locais para se virar e conseguir dinheiro.

4.4 Rota D: as experiências e experimentações

Eugenio (2012) fala sobre algumas das características dos *slashers*, destacando, principalmente, a lógica de que aprendem enquanto fazem. Ibarra (2009, p. 119) também destaca que “aprendemos sobre nós mesmos testando possibilidades concretas na prática”, algo parecido com o que Diógenes (2016) verificou em uma de suas pesquisas ao, metaforicamente, afirmar que alguns sujeitos se descobrem a partir de uma brincadeira ou experimentação, tornando a experiência uma espécie de camarim de ensaio, um campo ou lugar de possibilidade para a experimentação.

Sobre essa rota, percebemos em nossa pesquisa que Felipe, por exemplo, acabou descobrindo, na prática, uma

possibilidade profissional ao ter experimentado trabalhar em um bar na Irlanda. Ao retornar ao Brasil, (após dois anos trabalhando, novamente, em agência de publicidade), começou a trabalhar em casa e conseguiu acessar tudo o que tinha experimentado ao trabalhar no bar na Irlanda e começou a se redescobrir na experiência de se aprofundar no mundo das bebidas a partir de alguns cursos, “primeiro de coquetelaria, [...] depois um curso básico de vinhos no Senac, [...] em seguida um curso básico de cervejas, [...] depois de *sommelier* de cervejas, [...] e, por fim, de degustação de cervejas”. Atrelado a isso, entendeu que precisava de prática e conseguiu um trabalho temporário em um quiosque de cervejas para confirmar, na experiência prática, a sua paixão pelo produto.

Mariana conseguiu, também na prática, encontrar uma maneira de vivenciar a dinâmica da medicina e do canto e, hoje, percebe que “as duas atividades mexem” com ela, de igual modo, sem precisar “escolher fazer uma coisa ou a outra” atividade. O processo de descobertas de si de Joaquim parece continuar acontecendo até hoje que, graças à flexibilidade que tem na empresa de eventos, consegue dedicar parte do tempo livre para descobrir prazeres ainda desconhecidos, como o gosto pela culinária, fotografia, empreendedorismo, colecionismo, tendo claramente a sua posição como ser social, “com sete bilhões e meio [de pessoas] no planeta, tem que ter coisas novas, tem coisas novas maravilhosas”, e isso parece movê-lo em busca de novas versões de si, não descartando, por exemplo, a possibilidade de se tornar chef de cozinha com mais de 50 anos de idade.

4.5 Rota E: os processos identitários dos *slashers* em suas trajetórias

Foi nessa rota onde percebemos emergir conteúdos ligados ao reconhecimento, sofrimento, ansiedade, nervosismo e identidade entre os *slashers* (GOFFMAN, 1961; 2002; DEJOURS, 1992; 1993; 2005; 2007; LANCMAN; SZNELMAN, 2004).

Sobre Mariana, mais do que tentar compreender possíveis crises de identidade em suas atividades, já que desde o início fez questão de dizer que nunca teve que “escolher entre fazer uma coisa ou outra” ou, ainda, que se considera “as duas coisas”, Mariana nos sensibilizou para adentrar e conhecer as suas representações de papéis que mudavam, principalmente, a depender do local ou público. Contou que

em Vitória sou muito mais conhecida como cantora do que como médica, porque eu sempre apareci na mídia por causa da música e porque é uma cidade pequena, então todo mundo me vê como cantora, acho que vai ser muito difícil quando eu voltar pra Vitória e tentar me inserir como profissional médica. [...] Quando eu voltar pra lá, sei vou ter que me mostrar pro mercado como médica e isso é um pouco difícil, porque as pessoas têm preconceito em relação a isso: “será que essa cantora é uma boa médica mesmo?”.

Reconhece, também, ser “uma profissional médica e uma profissional da música. Eu me considero as duas coisas, não me excluo em nenhuma delas, [...] mas sei que,

mesmo assim, vou ter momentos de frustração”, demonstrando certa ansiedade para fazer o “ser cantora”, enquanto atividade profissional, acompanhar o ritmo do “ser médica” em São Paulo e nervosismo ao se imaginar numa aparente situação de risco em suas atividades. As histórias de Patrícia também dialogaram com a ideia de processos identitários e, aparentemente, ela sofre com isso. Começou relatando que “na nossa sociedade, ainda hoje, as pessoas têm a necessidade de definir a pessoa como uma coisa só: Patrícia é médica ou Patrícia é advogada. As pessoas ainda não entendem muito” essa dinâmica da carreira *slash*, onde todos podem ser o que desejam enquanto profissionais. E essa confusão mexe com ela, porque “quando você vai num banco ou algo do tipo, perguntam a sua profissão, você responde o quê? Cinco coisas? Às vezes, juro pra você, coloco ‘estudante’ por não saber o que dizer [quando fazia pós]”.

5 SÍNTESES PROVISÓRIAS E NOVOS QUESTIONAMENTOS

Considerando o objetivo do estudo – compreender, numa perspectiva interdisciplinar, as características das trajetórias dos *slashers* – encerramos esse texto apresentando duas sínteses provisórias e uma proposição reflexiva.

Como primeira síntese, constatamos algumas das características dos *slashers* abordadas pela literatura nas representações dos nossos entrevistados, como: a) indivíduos que conseguem transitar entre períodos geracionais (FORQUIN, 2003); b) a lógica de se virar (IBARRA, 2009; EUGÊNIO, 2012); c) paragens e desmobilizações (ALMEI-

DA; EUGÊNIO; BISPO, 2016); d) as experiências e experimentações como processo de descobertas de si e de novas rotas profissionais “ao fazer na prática” (IBARRA, 2009; EUGÊNIO, 2012; DIÓGENES, 2016); e e) o trabalho como fonte de prazer-sofrimento, reconhecimento e identidade (GOFFMAN, 1961; 2002; DEJOURS, 1992; 1993; 2005; 2007; LANCMAN; SZNELMAN, 2004; IBARRA, 2009).

Os estudos e pesquisas considerados neste trabalho sobre os *slashers* trazem a dinâmica da carreira *slash* em relatos que convergem para um modelo “glamourizado” ou “romantizado”, no sentido de que esses sujeitos acionam, predominantemente, “o lado bonito das suas práticas profissionais”. Dessa maneira, nossa segunda síntese ocupa uma dimensão crítica e revela que, supostamente, “nem tudo é tão bonito quanto parece ser”. Claramente, o prazer é acionado por vezes durante a dinâmica *slash*, mas as dimensões de sofrimento, ansiedade, preocupação e nervosismo, pouco exploradas pela literatura, foram bastante percebidas por nós na quase totalidade dos nossos entrevistados.

Uma proposição reflexiva que fazemos desde a lente antropológica é: como se dá a “lugarização”, no sentido antropológico do termo, dos *slashers*? Estariam eles à procura do lugar antropológico, isto é, aquele que se caracteriza por ser identitário, relacional e histórico (AUGÉ, 1994)? Como afirma Augé (1994, p. 24): “toda representação do indivíduo é, necessariamente, uma representação do vínculo social que lhe é consubstancial”. Estariam as várias “barras” entre atividades representando também possíveis fragilidades do vínculo social no contexto laboral contemporâneo, onde a procura por múltiplas ativida-

des e lugares, ao mesmo tempo que sinaliza versatilidade, múltiplas realizações de si pelas vias das experiências e experimentações, também desvelaria “deslugarização” e não pertencimento? Augé (1994) articula seu pensamento sobre lugares e não lugares antropológicos relacionando-os aos três traços de excesso da supermodernidade: a) superabundância factual; b) superabundância espacial; e c) individualização das referências. Nesse sentido, seriam os *slashers* exemplares dos excessos da supermodernidade no mundo do trabalho?

Novos estudos interdisciplinares podem ser realizados a partir dos resultados desta pesquisa, suas sínteses provisórias e sua proposição reflexiva. Temas como o das representações de papéis na vida laboral (GOFFMAN, 1961, 2002) e o da Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 1992; 1993; 2005; 2007; LANCMAN; SZNELMAN, 2004) no contexto específico do fenômeno *slash* podem ser frutíferos. Sugere-se, ainda, ampliar a diversificação do campo contemplando outros contextos profissionais e gerações variadas de trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALBOHER, M. **One person/Multiple careers: the original guide to the slash careers.** [S. l.] Heymarci, 2012.

ALCADIPANI, R.; MEDEIROS, C. R. O. O herói-envergonhado: tensões e contradições no cotidiano do trabalho policial. **Rev. bras. segur. Pública**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 134-153, 2016.

ALMEIDA, M. I. M. Criatividade contemporânea e os redesenhos das relações entre autor e obra: a exaustão do rompante criador.

In: PAIS, J. M.; ALMEIDA, M. I. M. (org). **Criatividade, juventude e novos horizontes profissionais**. Rio de Janeiro: Zahar, 2012. p. 21

ALMEIDA, M. I. M.; EUGENIO, F.; BISPO, R. Das solidões deliberadas às desmobilizações táticas: rastreamento descritivo de um processo de pesquisa. In: ALMEIDA, M. I. M. (org). **Cartografias da paragem: desmobilizações jovens contemporâneas e o redesenho das formas de vida**. Rio de Janeiro, Gramma, 2016.

ANTUNES, R. As configurações do trabalho na sociedade capitalista. **Revista Katál**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 131-132, 2009.

APPADURAI, A. **Dimensões culturais da globalização: a modernidade sem peias**. Lisboa: Editora Teorema, 2004.

AUGÉ, M. **Não-lugares: introdução a uma antropologia da supermodernidade**. 3. ed. Campinas: Papirus, 1994.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 163-180, 2012.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade?. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, nov./dez. 1995.

CINTRA, A. M. S. *et al.* Cartografia nas pesquisas científicas: uma revisão integrativa. **Fractal: Revista de Psicologia**, [s. l.], v. 29, n. 1, p. 45-53, 2017.

CORDEIRO, H. T. D. **Perfis de carreira da geração Y**. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

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

DEJOURS, C. **O fator humano**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. *In*: CHANLAT, J. F. (org.) **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRLAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 98-104, mai./jun. 1993.

DELEUZE, G.; GUATTARI, F. **Mil platôs: capitalismo e esquizofrenia**. vol. 1. Tradução: Ana Lúcia de Oliveira, Aurélio Guerra Neto e Célia Pinto Costa. Rio de Janeiro: Editora 34, 1995. (Coleção Trans).

DIOGENES, G. Variações e conexões nas profissões de Tamara Alves: experimentar, borrar, sujar, brincar e criar. *In*: FERREIRA, Vitor (org.) **ICS**. Lisboa; *in prelo*, 2016.

EUGENIO, F. Criatividade situada, funcionamento consequente e orquestração do tempo nas práticas profissionais contemporâneas. *In*: PAIS, J. M.; ALMEIDA, M. I. M. (Org.) **Criatividade, juventude e novos horizontes profissionais**. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.

FERREIRA, V. S. Das belas-artes à arte de tatuar: dinâmicas recentes no mundo português da tatuagem. *In*: PAIS, J. M.; ALMEIDA, M. I. M. (org.) **Criatividade, juventude e novos horizontes profissionais**. Rio de Janeiro: Zahar, 2012. p. 56

FORQUIN, J. C. Relações entre gerações e processos educativos: transmissões e transformações. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL CO-EDUCAÇÃO DE GERAÇÕES. 1., São Paulo, **Anais [...]**. São Paulo: SESC, 2003.

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos**. São Paulo: Perspectiva, 1961.

GOFFMAN, E. **A representação do eu na vida cotidiana**. Petrópolis: Vozes, 2002.

HALL, D. T. Implications for the management of people and organization. *In*: BRISCOE, J. P. *et al.* **Careers around the world: individual and contextual perspectives**. New York: Routledge, 2012.

IBARRA, H. **Identidade de carreira**: a experiência é a chave para reinventá-la. São Paulo, Editora Gente, 2009.

LANCMAN, S.; SZNELMAN, L. I. (org.); **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz: Paralelo 15, 2004.

MAGALHÃES, E. Eles fazem de tudo: conheça a 'slash generation'. **O globo**, fev. 2012. Disponível em: <http://oglobo.globo.com/cultura/megazine/eles-fazem-de-tudo-conheca-slash-generation-3949440>. Acesso em: 02 abr. 2018.

MENDES, A. M. Pesquisa em psicodinâmica do trabalho: a clínica do trabalho. In MENDES, A. M. (org.) **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 65-87.

QUEIROZ, M. I. Relatos orais: do indizível ao dizível. In: SIMSON, O. M. (org.). **Experimentos com histórias de vida**. São Paulo: Vertice, 1988.

ROMAGNOLI, R. C. A cartografia e a relação pesquisa e vida. **Psicologia & Sociedade**, [s. l.] v. 21, n. 2, p. 166-173, 2009.

ROTUNNO, L. A geração "slash". Quem são eles? **LinkedIn**, 13 set. 2016. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/gera%C3%A7%C3%A3o-slash-%C3%A9-aqui-aonde-chegamos-luigi-rotunno>. Acesso em: 03 de maio de 2018.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. Projeto de vida: nova carreira. **Revista GV Executivo**, [s. l.], v. 8, n. 2, p. 32-35 ago./dez. 2009.

TOLFO, S. R. A Carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Santa Catarina, v. 2, n. 2, p. 39-63, dez. 2002.

SOBRE AS ORGANIZADORAS

Ana Cristina Batista dos Santos

Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN, 2013). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (UECE, 2005). Docente e pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (UECE). Experiência em pesquisa na área de Administração, atuando principalmente nos seguintes temas: psicodinâmica do trabalho, mudanças nas organizações e na administração à luz do capitalismo flexível, pesquisa qualitativa. Professora adjunta da Universidade Estadual do Ceará (UECE), vinculada ao Curso de bacharelado em Administração de empresas e ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA/UECE), lotada no Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CESA). Vice-coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA/UECE).

Contato: ana.batista@uece.br

CV: <http://lattes.cnpq.br/3198136796795693>

Ana Raquel Silva Rocha

Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração (UECE, 2022). Especialista em Administração Financeira (UECE, 2020). Graduada em Administração de

empresas pela Universidade Estadual do Ceará (UECE, 2018). Integrante do grupo de pesquisas Integra Saberes, desenvolvendo pesquisas na área de Gestão e Estudos organizacionais, com ênfase nos seguintes temas: Inovação, Startups, Administração Financeira, Movimento Empresa Júnior e Psicodinâmica do Trabalho.

Contato: ana.raquel9910@gmail.com

CV: <http://lattes.cnpq.br/0005014095282796>

Ana Zenilce Moreira

Doutoranda em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Estadual do Ceará (UECE). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (UECE, 2012). Graduação em Administração de Empresas na Universidade de Fortaleza (UNIFOR, 2005). Professora temporária do Centro de Estudos Sociais Aplicados (CESA/UECE), lotada no curso de Administração. Integrante do grupo de pesquisas Integra Saberes sobre Trabalho, Organizações e Gestão, desenvolvendo pesquisas acerca dos seguintes temas: Psicodinâmica do Trabalho, Gestão de Pessoas e Gestão Ambiental.

Contato: anazenilce@gmail.com

CV: <http://lattes.cnpq.br/4353877568187569>

REFERÊNCIAS

AUGÉ, M. **Não-lugares**: introdução a uma antropologia da supermodernidade. 7. ed. Campinas: Papirus, 1994.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BATISTA-DOS-SANTOS, A. C.; OLIVEIRA, J. A. Concepções de administração e administrador em tempos de capitalismo flexível: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 52-82. jan./mar. 2015.

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2004.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

CARVALHO, M. V. B.; GARCIA, F. C. Prazer e sofrimento no trabalho de professores do ensino fundamental e médio: estudo de caso em uma escola estadual da cidade de Curvelo - MG. *In*: ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 14., 2011, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: FEA/USP, 2011. p. 1-15.

CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. São Paulo: Scritta, 1996.

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

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. *In*: CHANLAT, J. F. (org.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1996. p. 150-173.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho, e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento**: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir, 2003.

GUIMARÃES-JÚNIOR, E. H. G.; MACÊDO, K. B. Saúde e trabalho do empreendedor: um estudo em psicodinâmica do trabalho. **Fragmentos de Cultura**, Goiânia, v. 23, n. 3, p. 335-347, 2013.

GHIZONI, L. D. *et al.* Clínica psicodinâmica do trabalho: a prática em diversos contextos de trabalho. **Desafios**: Revista Interdisciplinar da Universidade Federal do Tocantins. [s. l.], v. 1, n. 1, p. 74-92, jul./dez. 2014.

HELOANI, R.; LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 77-86, set./dez. 2004.

KILIMNIK, Z. M.; CASTILHO, I. V.; SANT'ANNA, A. S., Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: metáforas de carreira e de competências. **Comportamento Organizacional e Gestão**, Belo Horizonte, v. 12, n. 2, p. 257-280, 2006.

LACERDA, J. R.; GARCIA, F. C. A relação prazer-sofrimento no trabalho dos analistas administrativos: um estudo de caso em uma universidade pública. *In*: ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 15., 2012, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: FEA/USP, 2012.

LAKOFF, G.; JOHNSON, M. **Metáforas da vida cotidiana**. Campinas: Mercado de Letras, São Paulo: Educ, 2002.

LANCMAN, S, UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [s. l.], v. 6, p. 79-80, 2003

MENDES, A. M. (org.) **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M., ABRAHÃO, J. I. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores: uma abordagem psicodinâmica. **Psicologia Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 26, p. 179-184, 1996.

MENDES; A. M.; BORGES; L. O.; FERREIRA, M. C. (org.). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Universidade de Brasília, 2002.

MERLO, A. R. C.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Revista Psicologia e Sociedade**, [s. l.], v. 19. n. 1. p. 61-68. jan./abr. 2007.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 8. ed. São Paulo: Hucitec, Rio de Janeiro: Abrasco, 2004.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método criatividade**. Petrópolis: vozes, 2013.

NOGUEIRA, J. H. V.; FREITAS, L. G. Psicodinâmica do estresse: estudo com trabalhadores de pesquisa, desenvolvimento e inovação. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 15, n. 2, p. 133-145. abr./jun. 2015.

OLTRAMARI, A. P. Carreira: panorama de artigos sobre o tema. *In: ENCONTRO DA ANPAD*, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: **EnANPAD**, 2008. p. 1-15.

SARDINHA, T. B. **Metáfora**. São Paulo: Parábola Editorial, 2007.

SENNETT, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 6. ed. Tradução: Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2007.